

Д-Р ВОЈО БЕЛОВСКИ

Коментар на законот за работните односи

2013 ГОДИНА

СОДРЖИНА

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ	7
II. ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ	63
III. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ	89
IV. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ	109
V. ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ	123
VI. ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ, ВОЛОНТЕРСКИ СТАЖ И ПРОБНА РАБОТА	149
VII. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО ОТКАЗ ОД СТРАНА НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ	175
VIII. ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА	235
IX. РАБОТНО ВРЕМЕ	259
X. ПАУЗА И ОДМОРИ	279
XI. НАДОМЕСТ НА ШТЕТА	301
XII. ПОСЕБНА ЗАШТИТА	309
XIII. ЗАШТИТА НА РАБОТНИЦИТЕ КОИ СЕ УШТЕ НЕ НАПОЛНИЛЕ 18 ГОДИНИ ВОЗРАСТ	321
XIV. ЗАШТИТА НА ИНВАЛИДИ СО ПРАВО НА	

ПРОФЕСИОНАЛНА РЕХАБИЛИТАЦИЈА	325
XV. ПОСЕБНА ЗАШТИТА НА ПОВОЗРАСНИ РАБОТНИЦИ	329
XVI. ОСТВАРУВАЊЕ И ЗАШТИТА НА ПРАВАТА, ОБВРСКИТЕ И ОДГОВОРНОСТИТЕ ОД РАБОТНИОТ ОДНОС	331
XVII. МИРНО РЕШАВАЊЕ НА ИНДИВИДУАЛНИТЕ И КОЛЕКТИВНИТЕ РАБОТНИ СПОРОВИ	335
XVIII. СИНДИКАТИ И ЗДРУЖЕНИЈА НА РАБОТОДАВАЧИ	339
XIX. КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ	355
XX. ШТРАЈК	381
XXI. ЕКОНОМСКО - СОЦИЈАЛЕН СОВЕТ	391
XXII. ВРШЕЊЕ НА РАБОТИ ВО СТРАНСТВО	395
XXIII. РАБОТАТА НА ДЕЦА ПОМЛАДИ ОД 15 ГОДИНИ, УЧЕНИЦИ И СТУДЕНТИ	399
XXIV. РАБОТНА КНИШКА	401
XXV. ИНСПЕКЦИСКИ НАДЗОР ВО ОБЛАСТА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ	403
XXVI. ПРЕКРШОЧНИ ОДРЕДБИ	413
XXVII. ПРЕОДНИ И ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ	423

КОМЕНТАР НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

(Монографија)

Автор: д-р Војо Беловски

Издавач: Компанија Д-р Беловски - Друштво за интелектуални
услуги и менаџмент консалтинг
ул: Никола Вапцаров бр: 3/1, 1000 Скопје
тел: 02 3211 901 и 070 370 399
ЕМБС: 5731402
e-mail: belovski@workmail.com

За издавачот: м-р Јовица Беловски

Лектор: Толе Белчев

Тираж: 200

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски",
Скопје

349.22(497.7) (094.5.072)

БЕЛОВСКИ, Војо
Коментар на законот за работните односи / Војо Беловски - Скопје:
2 дополнето и преработено издание: Компанија "Д-р Беловски",
2013. - 450 стр. ; 26 см

Фусноти кон текстот

ISBN 978-608-65289-1-1

а) Работни односи - Македонија - Коментирани закони
COBISS.MK-ID 94681354

ПРЕДГОВОР

Коментарот на Законот за работните односи претставува значајно дело од областа на трудово-правните односи, односно претставува дело од аспект на практичната примена на законските решенија. Овој коментар, во овој обем, и со ова содржина што се објавува, означува и претставува обид, за кој сметаме дека е мошне успешен, така што читателите ќе можат на едноставен и на најсоодветен начин да ги разберат одредбите и сите законски решенија со кои се уредуваат работно-правните односи. Со самиот факт, дека, со Законот за работните односи на Република Македонија од 2005-та година (објавен во “Сл. Весник на РМ” бр. 62/05 од 28. 07. 2005-та година) и сите негови измени и дополненија и усогласувањата со одлуките на Уставниот суд, кои се вградени во пречистениот текст на Законот за работните односи, објавени во “Сл. Весник на РМ” , бр. 158 од 09.12.2010 година, се уредува една мошне значајна сфера на општествените односи, укажува на актуелноста на овој закон што секогаш е присутна бидејќи станува збор за една конкретна сфера на општествените односи. Дотолку повеќе, што и самата содржина и материјата што се уредува со Законот за работните односи, укажуваат на една мошне чувствителна и деликатна област во рамките на општествените односи.

Кога се анализира самата содржина на Законот за работните односи, и во овој Предговор е потребно да се нагласи дека во целина земено, со Законот за работните односи се уредуваат работните односи помеѓу работниците и работодавачите, кои односи, како што е познато, се уредуваат и со колективните договори, како и со општите акти на ниво на работодавачите.

Според местото и опфатот на правната регулатива за позначајните институции и прашањата што се уредуваат со

Законот за работните односи, коментаторите на овој закон настојуваат, во тој обем и острин, да се коментираат и неговите одредби, поточно, законските решенија содржани во нив.

При коментирањето на одредбите на предметниот Закон, авторите на овој коментар и овој пат, со овој коментар, поаѓаат од основната определба на Коментарот и целта која треба да се постигне. Впрочем, и фактот што зборот Коментар потекнува од латинскиот збор *commentarius*, а тоа значи објаснување, изложување, па и интерпретација, а поточно, толкување на конкретните норми содржани во овој закон. Авторите се дозволија слобода и критички да се осврнат на некои законски решенија, со оглед на нивната непрецизност и контрадикторност

Коментарот на Законот за работните односи има за цел практична примена на истиот и на неговите решенија за клучните институции кои претставуваат *sedes materiae* на овој закон. Некои од нив ги подвлекуваме и во овој предговор. Станува збор за договорот за вработување; правата и обврските на договорните страни (на работодавачот и работникот); откажување на договорот; плаќање на работа; работното време; паузите и одморите; надомест на штета; правна заштита на одделни категории на работници во работниот однос (лицата кои се уште не наполниле 18 години, жените, повозрасните работници и други). Во истиот контекст заслужува да биде подвлечена и улогата на синдикатите и здруженијата на работодавачите; прашањата поврзани со колективните договори кои претставуваат посебен извор во уредувањето на работно-правните односи; правото на штрајк и инспекцискиот надзор. Има и други прашања кои се уредуваат и регулираат со решенијата на Законот за работните односи и со колективните договори, кои прашања, како што подвлекоме погоре претставуваат законска материја, но, подвлечените прашања во овој осврт претставуваат клучни институции и имаат посебно место и во целокупната законска регулатива од сферата на работните односи, а се разбира, посебно се потенцираат и во овој коментар.

Во Коментарот на Законот за работните односи се дава соодветно објаснување и интерпретација, речиси, на секоја одредба.

За една поцелосна претстава на Коментарот и објаснувањата на конкретните законски решенија, во истиот се подвлекуваат и најзначајните правни извори, како што се прописите од трудово-правната област, колективните договори и поважните меѓународни акти и документи усвоени на ниво на Европа и пошироко. Од меѓународните акти се подвлекуваат конкретните решенија содржани во актите на МОТ (посебно конвенциите и препораките) како значаен меѓународен извор на трудово-правните односи. Коментарот е наменет за сите физички и правни лица. Со други зборови, од посебна корист ќе биде, како за лицата – субјектите кои го применуваат правото, така и за оние кои правото го создаваат. Посебна правна и практична корист од Коментарот ќе имаат, и од Коментарот ќе црпат, правниците вработени во судовите, во сите правосудни органи, во јавните обвинителства, во државните правобранителства, адвокатите, извршителите, нотарите, медијаторите и вработените во сите институции и државни органи, како и во сите видови на трговските друштва (претпријатија), поточно, правни лица.

На сите лица што ги применуваат прописите од областа на трудово-правните односи, овој коментар ќе им помогне нивната работа да ја сметаат не само како рутинска, туку и како креативна работа. Ако се постигне оваа цел, а авторите во тоа се надеваат, и овој коментар ќе го оправда неговото излегување и живеење во “правниот живот”. Со тоа ќе се оправда и трудот и интелектуалниот напор кој е направен од авторите.

Одредени членови, одредби од законот кои се прецизно формулирани и јасни, нема да бидат предмет на овој Коментар.

Како што во науката нема совршено дело, и за овој коментар, слободни сме да подвлечеме дека не е совршено дело. Затоа, за авторите на Коментарот ќе биде посебно задоволство да им се укаже на конкретни сугестии,

предлози и забелешки. Сето тоа, со цел за негово доградување и усовршување при неговото (евентуално) наредно издание.

На крајот, авторите, и овој пат, и по повод оваа прилика, изразуваат искрена благодарност на издавачка кука „Компанија д-р БЕЛОВСКИ,, - Друштво за интелектуални услуги и менаџмент консалтинг и посебно на нејзиниот сопственик м-р Јовица Беловски кој овозможи ова дело да добие форма и атрибути на еден значаен коментар, кој е наменет за читателската јавност. Токму за таа цел се нуди и се препорачува.¹

од авторите

ПРЕДГОВОР КОН ВТОРОТО ДОПОЛНЕТО И ПРЕРАБОТЕНО ИЗДАНИЕ

Од објавувањето на првото издание на овој труд, заедно со проф. Д-р Осман Кадриу, поминаа повеќе од две години, период во кој настанаа повеќе измени и дополнувања на Законото за работните односи.

Имено, во јануари 2013 година Собранието на Република Македонија го донесе **земи од копиите и право орг**

ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

(Пречистен текст)

Сл. Весник на Р. Македонија, бр.54 од 15.04.2013 година

Предмет на Законот

¹ Д-р Војо Беловски го подготви Коментарот на овој закон од членот 1 - 115, а Д-р Осман Кадриу го подготви Коментарот од членот 116 – 280.

До кој степен трудовото право се одликува и со жива динамичност сведочи и мислата на познатиот трудово-правен теоретичар Жорж Серел кој вели: „Ние кои се бавиме со изучувањето на трудовото право сме посреќни од оние кои го изучуваат римското право (кои секцираат леш), или од цивилистите (кои често пати негуваат старец), зашто можеме да го изучуваме и следиме развитокот на еден млад човек. Ние гледаме како живее работничкото право, како една институција родена спонтано во рамките на општествените односи“.

ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

I. ОПШТИ ОДРЕДБИ

Предмет на Законот

Член 1

(1) Со овој закон се уредуваат работните односи меѓу работниците и работодавачите кои се воспоставуваат со склучување на договор за вработување.

(2) Работниот однос се уредува со овој и со друг закон, колективен договор и договорот за вработување.

Пред да се впуштиме во подетална анализа на одредбите од Законот за работните односи, дозволете неколку реченици за трудовото право како правна дисциплина.

Трудовото право е релативно нова, млада правна дисциплина и неговото постоење се бележи за период од едно столетие. Трудовото право, како гранка на правото и правната наука е во перманентна експанзија и динамичност и со своите правни норми кои ги уредува, принципи и начела ги опфаќа сите вработени лица во една држава, без оглед на тоа што работат и за кои дејности засноваат работен однос (јавен и приватен сектор и странци како вработени лица). Тоа значи, дека прописите од областа на трудовото право се применуваат како на вработените и работодавачите во приватниот сектор (стопанството), така и во нестопанските дејности.

Што се однесува до предметот на трудовото право, помеѓу теоретичарите од оваа област, неспорно е дека тоа е самостојна правна гранка која има свој посебен предмет на проучување, а тоа се **работните односи**, односно односите што се воспоставуваат во областа на трудот.

Значењето на трудовото право се огледа и во перманентното проширување на *предметот и содржината* на трудовото право, така што со своето уредување тоа ги опфаќа лицата кои своите активности ги извршуваат во сите стопански и нестопански дејности и тоа денес се повеќе има тенденција да ги опфати сите лица кои извршуваат професионални активности, без разлика од каков вид се тие.

Значењето на трудовото право се огледа и во фактот што тоа ги уредува *работните односи и работните услови* на милиони вработени лица кои живеат од својот труд и на тој начин постанува регулатор на нивната материјална и социјална положба. Оттаму, трудовото право за работните луѓе има големо значење зашто сета нивна егзистенција, сиот нивен живот зависи од него, а со тоа трудовото право добива не само правно, туку и политичко, социјално и економско значење. За трудовото право никогаш не може да се рече дека е една константна правна дисциплина која е еднаш засекогаш детерминирана.

Трудовото право како посебна правна дисциплина, за основен предмет на изучување ги има **работните односи**. Тоа претставуваа всушност, збир на правни норми кои уредуваат една определена област на општествени односи која е специфична по својот карактер и содржина, а тоа се општествено – работните односи.

За почеток, веднаш се наметнува потребата да го објасниме поимот „**работните односи**“, бидејќи со овој закон се

уредуваат работните односи меѓу субјектите на работниот однос (и на трудовото право) – работниците и работодавачите. Да потсетиме и констатираме дека **трудот**² својата основа ја наоѓа во **работниот однос**, што се воспоставува меѓу **работникот**, кој го отстапува (изнајмува) својот труд (работните активности), за да може да обезбеди средства за лична и семејна егзистенција и сопствениците на средствата за работа (капиталот) – **работодавачите**.

Работно – правниот однос произлегува од позитивно – правниот систем и го изразува правниот аспект на работните односи, односно аспектот на правата, обврските и одговорностите кои произлегуваат од овој однос.

На прашањето кои елементи го сочинуваат работниот однос и на основните начела на работните односи ќе се навратиме кога ќе ја анализираме законската дефиниција на изразот (поимот) „работен однос“.

1) Работните односи меѓу работниците и работодавачите се воспоставуваат исклучиво и само со склучување на договор за вработување, кој е единствена правна основа. Друга правна основа не постои.

² Читателите на овие редови мораат да знаат (да ги потсетиме) што се подразбира под поимот „**труд**“ и поимот „**работна сила**“, бидејќи работниот однос (трудот) за многумина е единствен, основен извор на лична и семејна егзистенција, во услови на пазарна економија.

„Секој труд од една страна е *трошење на човековата работна сила во физиолошка смисла* и во ова својство на еднаков човечки или апстрактен човечки труд, ја создава вредноста на стоката. Од друга страна, секој труд е трошење на човековата работна сила во посебна *целесобразна форма*, а во ова својство на конкретен полезен труд тој произведува употребни вредности. Употребувањето на работната сила е самиот труд. Купецот работната сила ја троши со тоа што нејзиниот продавач ја пушта да работи за купецот“. Карл Маркс, Капитал, Мисла, Скопје, 1975, стр. 53.

„**Под работна сила**, или способност за труд разбирам целокупност на физичките и духовните способности што постојат во телесноста, во живата личност на човекот, што ги става тој во движење секојпат кога произведува употребни вредност од било кој вид“. Карл Маркс, Капитал, Мисла, Скопје, 1975, стр.154 и 163.

Под поимот **работа** (work) се подразбира количеството физички, психички и емоционални напори применети во производството на стоки и услуги за сопствена или за потрошувачката на други лица. Продуктивната работа може да се подели на три главни категории: економска активност или вработување, неплатени домашни или активности во слободното време и доброволна работа. Оксворски речник по социологија, Ордон Маршал, Книгоиздателство МИ-АН, Скопје, 2004.

2) Во ставот 2 од овој член е регулирано дека „работниот однос се уредува со Законот за работните односи, но и со друг закон, колективен договор и договорот за вработување“.

Покрај Уставот на Република Македонија основата и рамката за уредување на односите во овој закон се и повеќе Конвенции (и препораки) на Меѓународната организација на трудот, како и примарното и секундарното законодавство на Европската унија од областа на трудот (одделните Директиви). Бидејќи одделни Директиви до сега не беа во целост транспонирани, а во меѓувреме беа усвоени и нови Директиви, се налагаше потребата од толку многу зачестени изменувања и дополнувања на Законот за работните односи³.

Друг закон, на пример, е Закон за државните службеници; Закон за јавните службеници, Закон за одбрана; Закон за внатрешни работи; Закон за полицијата; Закон за управата за јавни приходи; Закон за плати на судиите; Закон за судска служба⁴, Закон за плата и другите надоместоци на пратениците

³ Република Македонија стана членка на МОТ во 1993 година. Големiot број конвенции и препораки кои ги има ратификувано, а чии стандарди се однесуваат на уредувањето на проблемите од областа на трудот и социјалната ги има вградено во своето законодавство на трудот и социјалното осигурување. Во работата на МОТ и нејзините органи Република Македонија дејствува како и другите држави – членки, почитувајќи ги сите начела и принципи врз кои се одвиваат активностите и врз кои почива организациската структура на МОТ, пред се принципот на трипартитен состав и дијалог на членовите на делегацијата што ја претставува Република Македонија во работата на оваа организација.

Вклучувањето на Република Македонија како самостојна држава во Меѓународната организација на трудот (МОТ), Советот на Европа и напорите што се преземаат за членство во Европската унија, претставуваат процеси кои бараат хармонизација (усогласување) и унификација (изедначување) на националното законодавство на Република Македонија со меѓународните акти, документи и стандарди и со европското законодавство. Овој процес се уште трае за што сведочат и честите интервенции во законската регулатива од областа на работните односи.

Воедно, настапувањето на Република Македонија на Европскиот пазар на трудот и капиталот, вршењето на привремена работа на наши работници во странство, вршењето на постојана или привремена работа во Република Македонија на работници на странски правни и физички лица, бараше спроведување на правилата на меѓународното приватно право во односите на вработувањето, како и соодветно земање предвид на правните акти (прописи) на Европската унија, кои се однесуваат на трудовите работно-правни односи и правилата на социјалното осигурување.

⁴На пример, со Законот за судска служба се уредуваат статусот, правата, должностите, одговорностите на судската служба, системот на плати и

во Собранието на Република Македонија и другите избрани и именувани лица во Република Македонија и други закони. Во овие закони се уредуваат специфичностите во правата, обврските и одговорностите од работен однос.

Колектини договори се склучуваат како: *општ* на ниво на Република, *посебен* на ниво на гранка, односно оддел, во согласност со Националната класификација на дејност и *поединечен* на ниво на работодавач.

На ниво на Република Македонија се склучуваат: *општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството* и *општ колективен договор за јавниот сектор* кој се однесува на органите на државната власт и други државни органи, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, агенциите, фондовите и други правни лица кои вршат дејност од јавен интерес.

Наведените закони и други закони претставуваат *lex specialis*, во однос на Законот за работните односи кој е *lex generalis* и има субсидиерна примена – *lex specialis derogat lex generalis*.

Цел на Законот

Член 2

Цел на законот е вклучување на работници во работниот процес, како и обезбедување на усогласено одвивање на тој процес, при што се почитува правото на работниците на слобода на трудот, достоинство и заштита на интересите на работниците во работниот однос.

Првата цел на законот е *вклучување на работници во работниот процес*.

Втората цел е *обезбедување на усогласено одвивање на*

надоместоци на плати на судската служба, како и управувањето со судските предмети.

Судските службеници правата од работен однос ги остваруваат во согласност со Законот за судска служба, колективните договори и другите прописи што ги уредуваат правата од работен однос.

Лицата вработени во судовите кои вршат технички и помошни работи немаат статус на судски службеници и за нив важат општите прописи за работните односи.

За се што не е регулирано со Законот за судска служба важат одредбите од Законот за државните службеници и Законот за работните односи.

тој процес.

Третата цел е *почитување на правото на работниците на слобода на трудот*. Слободата на трудот е негација на принудната работа. Според Уставот на Република Македонија „се забранува присилна работа“ (член 11, став 3). „Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност“. Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место (член 32, став 1 и 2 од Уставот). Кој не сака да работи, а е способен за работа, не ужива права и општествена заштита која му припаѓа на човекот врз основа на трудот. Работата е морална должност на секој со чесен труд да заработува за својот живот и за семејството. Според нашиот Устав; „Републиката се грижи за социјалната заштита и социјалната сигурност на граѓаните во согласност со начелото на социјална праведност. Републиката им гарантира право на помош на немоќните и на неспособните за работа граѓани (член 35 од Уставот на РМ).

Според Конвенцијата за заштита од присилна работа од 1957 на Меѓународната организација на трудот, која ја има ратификувано Република Македонија, „секој член на Меѓународната организација на трудот кој што ќе ја ратификува Конвенцијата презема обврска да ја елиминира и да не користи каква било форма на присилна работа“.

Четвртата цел на законот е *почитување на достоинството на работниците*.

Законот не може да се фокусира само на заштита на достоинството на работниците, туку станува збор и за заштите на интегритетот, угледот и честа.

Петата цел на законот е заштита на интересите на работниците во работниот однос.

Целта на законот е потребата за натамошно зајакување на заштитата на правата на работникот, поголема хуманизација на односите на работното место, како и придонес за градење здраво општество.

Сметам дека овде недостасува одредба дека *целта на законот е и заштита на интересите и на работодавачите*, бидејќи станува збор за „Закон за работните односи“, а не за закон за правата и интересите на работниците по основа на труд. Во законот постојат посебни поглавја за „правата и обврските на страните при склучување на договорот за

вработување, за обврските на работникот, за обврските на работодавачот и сл.

Уредување на работните односи

Член 3

(1) Овој закон ги уредува и работните односи на работниците вработени во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, фондовите, организациите и други правни и физички лица кои вработуваат работници, доколку со друг закон поинаку не е определено.

(2) Работниот однос може да престане само на начин и под услови утврдени со закон и колективен договор.

(3) Во работниот однос секоја од страните е должна да ги исполнува пропишаните и договорените права, обврски и одговорности.

Примена на Законот

Член 4

(1) Овој закон се применува врз работните односи меѓу работодавачите кои имаат седиште или престојувалиште во Република Македонија и кај нив вработените работници, кога работата постојано се врши на територијата на Република Македонија, како и во случаите кога работодавачот привремено ќе го упати работникот на работа во странство.

(2) Овој закон се применува, исто така, за работните односи меѓу работодавач и од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија и кај нив вработените работници, коишто се воспоставуваат врз основа на договорот за вработување заради вршење на работа на територијата на Република Македонија.

(3) За работниците кои работодавач и од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија ќе ги упати на привремена работа во Република Македонија врз основа на договор за вработување според странското право, се применуваат одредбите на овој и друг закон, кои го уредуваат работното време, дневниот и годишните одмори, ноќната работа, минималниот годишен одмор, минималната плата, заштитата при работа и посебната заштита на работниците.

(4) Овој закон се применува и на работните односи на работниците кои се испратени од нивниот работодавач за давање на услуги на друг работодавач од територијата на земја членка на

Европската унија во територијата на Република Македонија и работодавач од територијата на земја која не е членка на Европската унија.

(5) Овој закон не се применува на поморскиот персонал на трговско - поморски претпријатија, на членови на екипаж на авиони и на странци вработени во компаниите за патничкиот и железничкиот сообраќај кои имаат регистрирано седиште во странство.

Во овој член се направени измени и дополнувања со Законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи (Службен весник на РМ бр. 124 од 20 септември 2010 година).

Целта на измените во овој член и другите измени на Законот е продолжување на процесот на хармонизација (усогласување) на постојниот текст со законодавството на Европската унија од областа на трудот. Со овие измени и дополнувања се врши усогласување и унифицирање (изедначување) на одредбите со одделни Директиви од постар дадум, кои во меѓувреме станаа извор на правото на Европската унија. Понатаму ќе забележите дека измените и дополнувањата во себе инкорпорираат одредби од Директиви кои се во директна врска со регулирањето на работните односи, но и Директиви во врска со антидискриминацијата и еднаквиот третман.

1) Во членот 4, став 1 од законот јасно е регулирано дека овој Закон се применува: врз работните односи меѓу работодавачите кои имаат *седиште* или *престојувалиште* во Република Македонија и кај нив вработените работници, кога работата *постојано* се врши на територијата на Република Македонија, како и во случаите кога работодавачот *привремено ќе упати работник на работа во странство*;

2) Добро е решението со кое е извршено интервенирање во став 2 и 3 на овој член дека *„Овој закон се применува, исто така, за работните односи меѓу работодавач и од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територија на земја која не е членка на Европската унија“*. Но која е разликата од поимот странски работодавач?

Ставот 2 подразбира дека овој закон се применува за: *вработени работници кај странските работодавачи; договорот за вработување се склучува заради вршење на работи на територијата на Република Македонија*.

Да појасниме дека *работодавач од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територија на земја која не е членка на Европската унија*, може да биде *странско трговско друштво, односно странски трговец-поединец*, кое на територијата на Република Македонија има право да организира *подружници и претставништва како свои организациони единици*. Тоа странско трговско друштво односно *странски трговец-поединец*, мора да биде запишано во регистарот на државата во која што има седиште⁵.

3) Ситуацијата со член 4, став 3 е поинаква. Овде се работи за работодавач од територијата на земја членка на Европската унија и работодавач од територија на земја која не е членка на Европската унија, кој *ќе ги упати работници на привремена работа* (работа на некој проект, интелектуална услуга и сл.) во Република Македонија врз основа на договор за вработување според *странското право*. Во таков случај се применуваат само одредбите на овој и друг закон, кои го уредуваат работното време, дневниот и годишните одмори, ноќната работа, минималниот годишен одмор, минималната плата, заштитата при работа и посебната заштита на работниците⁶.

За другите работни односи се применува странското право.

4) За разлика од ставот 3 каде работниците се упатени на привремена работа (работат за својата странска фирма со која имаат договор за вработување според странското право), во ставот 4 се работи за работници кои се *испратени* од нивниот работодавач за давање на услуги на друг работодавач и тоа: од странски работодавач, за потребите на работодавач од Република Македонија.⁷ Овој став е доста не прецизен. Не

⁵ Види член 585-596 од Законот за трговските друштва.

⁶ На пример: не се применуваат одредбите од Законот за работни односи на Република Македонија за: обврските на работникот, обврските на работодавачот, приправнички стаж, пробна работа, волонтерски стаж, откажување на договорот за вработување, надомест на штета, заштитата на правата на работниците, синдикалното организирање и друго.

⁷ Ако се работи за примена на законот и на категоријата на работници кои се испратени од нивниот странски работодавач за давање услуги на работодавач од Р. Македонија, тогаш со тој работник треба да се склучи и договор за вработување (бидејќи се воспоставуваат работни односи), а не облигационо - правен договор. Друго е прашањето за односите меѓу двата работодавачи, оној кој испраќа (странецот) и оној кој има таква потреба од

постојат работни односи на работниците, туку работни односи *меѓу работниците и работодавачите*.

5) За ова одредба законодавачот треба да даде објаснување. Во предлогот на законот за изменување и дополнување на Законот за работните односи беше утврдено: „овој закон не се однесува на странците кои се членови на поморски екипаж и екипаж на авиони или странци вработени од страна на компаниите за патнички и железнички сообраќај кои имаат регистрирано седиште во странство“.

За споредба, во усвоениот текст на измените и дополнувањата е утврдено дека „овој закон не се применува на поморскиот персонал на трговско-поморски претпријатија, на членови на екипаж на авиони и на странци вработени во компаниите за патничкиот и железничкиот сообраќај кои имаат регистрирано седиште во странство. Излегува дека се работи за *домашен* поморски персонал на трговско-поморски претпријатија, на членови на екипаж на авиони и на странци вработени во компаниите за патнички и железнички сообраќај кои имаат регистрирано седиште во странство.

Кај нас не постојат *трговско-поморски претпријатија* и поморски персонал. И да постојат се викаат „трговски друшта“, (правни лица) а не претпријатија.⁸ Претпријатието претставува целосен и самостоен *правен објект* кој може да биде во промет.

Дефиниции

Член 5

(1) Одделни изрази употребени во овој закон го имаат следново значење:

1. „Работниот однос“ е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во

ангажирање (работодавач од Р.М).

⁸ „Претпријатие“ претставува збир од права, нешта и фактички односи кои имат имотна вредност и кои припаѓаат кон трговската дејност на трговецот, при што овие елементи ја сочинуваат активата на трговецот, но ги опфаќаат и неговите обврски. Претпријатието претставува целосен и самостоен правен објект кој може да биде во промет. Од Законот за трговските друштва. (Член 3 – значење на употребени поими, точка 40).

„Претпријатие“ значи јавно претпријатие, трговско друштво или трговец поединец што врши трговска дејност, без разлика дали работи за профит или не, кое се наоѓа на територијата на земјите членки“. Види член 5, точка 11 од ЗРО. Гледате каква неусогласеност во употреба на поимите!?

организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот;

2. „Работник“ е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување;

3. „Работник на определено работно време“ значи лице со договор за вработување склучен непосредно помеѓу работодавачот и работникот, каде што истекот на договорот за вработување е определен од објективни услови и тоа доаѓањето на одреден датум, завршување на одредена задача или појавата на одреден настан;

4. „Работник на неопределено работно време“ значи лице со договор за вработување на неопределено време;

5. „Работодавач“ е правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државна власт, орган на единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на договор за вработување;

6. „Помал работодавач“ е работодавач кој вработува до 50 работници;

7. „Работно време“ е секој период во кој работникот работи и е на располагање на работодавачот за извршување на работите и работните задачи согласно со закон;

8. „Време за одмор“ е секој период кој не е работно време;

9. „Работа во смени“ значи секоја метода на организирање на работата во смени во која работниците се сменуваат едни по други на исто работно место во согласност со одреден план и кое може да биде континуирано или со прекини, вклучувајќи ја потребата за работниците да работат во различно време во даден период на денови или недели;

10. „Сменски работник“ е секој работник чиј што распоред на неговата работа е дел од работа во смени;

11. „Претпријатие“ значи јавно претпријатие, трговско друштво или трговец поединец, што врши трговска дејност, без разлика дали работи за профит или не, кое се наоѓа на територијата на земјите членки;

12. „Установа“ значи деловна единица дефинирана во согласност со закон, која се наоѓа на територијата на една земја членка, каде што економската дејност се спроведува на тековна основа со човечки и материјални ресурси;

13. „Колективни договори или одлуки на арбитража што се прогласени за општо важечки“ се подразбираат колективни договори или одлуки на арбитража што мораат да ги почитуваат сите претпријатија во таа географска област и од одделна струка или економската гранка и

14. „Претставници на работниците“ се претставниците на работниците предвидени со закон и со законите на земјите членки на Европската унија.

(2) Во овој закон употребените изрази работник и работодавач во машки род имаат неутрално значење и се однесуваат и за жени и за мажи.

Трудовото право како посебна правна дисциплина, за основен предмет на изучување ги има **работните односи**, кои по своето значење претставуваат нејзино централно прашање, односно нејзин основен, а воедно и најзначаен институт. Ваквото определување на значењето на работните односи, како основен предмет на изучување на трудовото право, нужно ја наметна потребата од поблиско запознавање на основните прашања кои ја определуваат суштината на проблематиката на работните односи, а особено создавањето и развојот на работните односи, нивното објаснување и презентирање во трудово – правната теорија, како и одредувањето на најновите тенденции во развојот на работните односи во современиот свет.

Основниот мотив во опстојувањето на човечкото општество е фактот што тоа мора да создава и произведува определени материјални добра. Производството, односно создавањето на материјалните добра, ја чини суштината на постоењето и егзистенцијата на секое човечко битие, бидејќи, за да може човекот да живее, мора да надомести и определени свои потреби, кои во определена општествена заедница тој ги наметнува со самиот факт на своето раѓање и живеење. Во вечниот процес на производство и создавање на материјални добра, човекот учествува со својот личен и непосреден труд, односно со својата лична, односно индивидуална работна активност. Со таа своја активност, човекот ги става во движење сите сопствени психофизички способности. Во неопходниот и перманентен процес на производство и создавање материјални добра, трудот којшто човекот го вложува, претставува процес, односно однос на човекот и природата. Тоа е процес во кој човекот ја врши размената на материјата со природата и оваа размена ја овозможува, уредува и надгледува со својата сопствена активност⁹.

Но, објаснувањето на трудот само како процес меѓу човекот и природата, многу би го упростило самото значење на

⁹ К Маркс, Капитал I, Београд, 1947, 134.

трудот, особено во оние поразвиени општествени формации низ кои поминала човековата цивилизација и во кои човекот со своите севкупни активности не може ниту интелектуално ниту психофизички да се задоволи само со размена на материјата односно со природата. Затоа, специфичноста на човековиот труд се состои и во создавањето, употребувањето и менувањето на средствата за производство, како и во проширувањето на неговата насоченост, не само за задоволување на сопствените потреби за физичка егзистенција, туку и за постигнување на определени општествени цели во рамките на вкупната општествената репродукција. Според тоа, трудот претставува определена психофизичка, односно работна активност преку која се создаваат определени општествени материјални добра во рамките на определени општествени односи, поради што е потребно и негово стапување во најразлични односи и со други луѓе. Во крајна линија, човекот може да се означи како човек само како трудово суштество¹⁰.

Во рамките на тие општествени релации и односи, кои по својата содржина можат да бидат различни, се издвојуваат група на истородни односи кои со останатите групи на односи се поврзуваат во единствениот систем на општествени односи. Врз основа на овие групи настануваат и се развиваат посебни групи на правни норми кои во тие односи прават дијалектичко единство. *Во тој контекст, и трудовото право како посебна гранка на правото, претставува збир на правни норми кои уредуваат една определена област на општествени односи која е специфична по својот карактер и содржина, а тоа се општествено-работните односи*, што всушност претставуваат предмет на изучување на трудовото право. Тоа се односи кои настануваат меѓу луѓето, односно учесниците во процесот на производство, во процесот на трудот, во кој работникот ја

¹⁰ Оваа концепција особено доаѓа до израз во Марковата антрополошка доктрина. Имено, за него преку трудот, со чија помош се создава очовечената природа, животот на човекот се збогатува за уште една димензија: гледајќи го предметниот свет тој се гледа самиот себеси и гледајќи се во него, тој истовремено станува свесен дека овој свет е дел од него, еден вид знак кој и по него останува да живее како доказ за неговото постоење. Трудот е живот што раѓа живот и до толку повеќе ќе биде извор на задоволството, среќата и слободата. Трудот е она со чија помош човекот се потврдува себе и во што ја наоѓа смислата на своето постоење. Според Џуџуловски, Љ., *Марковиот концепт за човекот, трудот и отуѓувањето*, Комунист, Скопје, 1981, стр. 41-45

вложува, односно ја дава работната сила. Овој општествено - работен однос може да се нарече и вршење на работа како траен, зависен однос, односно вршење на работа со капиталот, кој не е во сопственост на оној, кој работата ја врши со цел за стекнување на средства за егзистенција. Самиот поим, општествено-работен однос, својата основа ја има во општествено-економската реалност.

Од друга страна, работно-правниот однос произлегува од позитивно-правниот систем и го изразува *правниот аспект на работните односи, односно аспектот на правата, обврските и одговорностите кои произлегуваат од овој однос*. Всушност, поимите општествено-работен однос и работно-правен однос, претставуваат два аспекта на работниот однос. Така, работниот однос, од една страна претставува општествен работен однос кој настанува меѓу луѓето, како учесници во процесот на трудот, односно процесот на продукцијата, а од друга страна, работно-правниот однос, кој претставува правна форма, институционализирана како општествен работен однос.

Правејќи историска ретроспектива, општествено - работниот однос станува реалност со настанувањето на општеството и тој е непосредно поврзан со вкупниот општествен развој во определената општествена заедница. Бидејќи општествениот развој на секоја општествена заедница носи свои различни карактеристики кои секогаш зависат од видот на сопственоста, затоа и карактерот на тие односи зависат од тие карактеристики, односно од видот на сопственоста. Така, разликите на тие карактеристики се особено воочливи ако за прашањето на општествено - работниот однос се има предвид секој вид на општествената формација на која наишол развојот на човештвото.

Така, на пример, во првобитната заедница, не постоеле односи меѓу луѓето во смисла на општествени односи, а во таа смисла и општествено-работни односи.

Во робовладетелството, робот не можел да биде субјект на правото, поради што и односот меѓу него и робовладетелот не бил правен однос, туку однос во кој работата на робовите била сметана како работа од понизок вид (*operae illiberalis*).

Во феудализмот, каде општествените односи суштински се разликуваат од односите што постоеле во робовладетелството, има натамошна либерализација меѓу субјектите - учесници во тој однос. Сопственоста врз земјата му давала на феудале-

цот – земјопоседник, право да бара од кметот – селанецот, работа, верност, и потчинетост. Супериорноста на феудалецот врз кметот и зависноста на кметот од феудалецот се согледува најдобро во фактот што феудалецот имал право дури и да го продаде кметот заедно со земјата, зашто ја следел судбината на земјата (закрепостен селанец). Но, според тогаш постојните закони, феудалецот не смеел да го убие кметот. Имајќи ги предвид сите овие моменти, јасно е дека односот меѓу земјопоседникот и кметот не е наемен однос, туку однос на сталешка потчинетост.

Во капитализмот, индивидуалистичкото уредување на односите меѓу работникот и работодавачот била и е во голема мерка овозможено и потпомогнато со отсуство на интервенција на државата во овие односи, па така работниците се препуштени сами на себе¹¹.

Тргувајќи од претходно елаборираните состојби на работниот однос во разните општествени формации, интервенцијата на државата во уредувањето на општествените односи се наметнува како *sine quo non*, а особено во трудовите, односно работните односи меѓу работниците и работодавачите. Тоа претставува силен поттик за поцелосно уредување на работните односи. Со интервенцијата на државата се создаваат услови за донесување на прописи со кои на определен начин се извршува соодветна кодификација на работничкото законодавство, преку кое постепено почнуваат да се формираат работно-правните односи и чија содржина претежно е однапред правно определена. Со тоа, тие почнуваат да се разликуваат од дотогашните познати општествено-работни односи чија присутност е неминовност во сите современи општествено-работни процеси под ист назив како работен однос. Самата појава на тие односи, како и процесот на нивниот развој, се одвиваат различно во одделни земји и во определен период (втора половина на XIX век), а темпото и нивото на тој развој зависи, во прв ред, од позитивно-правниот систем на секоја земја посебно.

При обидите да се определи поимот на работно - правниот однос, тој може да се дефинира како работен однос во процесот на трудот од кој настануваат права и обврски за двете страни, работници - работодавачи, односно за двата субјекти на тој однос кои се уредени со правни прописи. Работно - правниот

¹¹ Види повеќе, д-р Тито Беличанец и д-р Гзими Старова, Трудово право, Правен факултет – Скопје, 1996, стр.95-103.

однос, резимирано кажано, претставува оној општествен работен однос кој е подложен под лупата на нормите на позитивното право. Но, работните односи не треба да се поедностават до таа мерка што тие би можеле да се сведат само на односите меѓу самите субјекти од причина што истите се многу посложени односи отколку односите меѓу субјектите со сите нивни меѓусебни права и обврски. Имено, по својата содржина, тоа се односи во кои егзистираат правни, економски и социолошки компоненти .

Правната компонента, всушност, ја претставува правната определеност и правната врска меѓу субјектите на тој однос.

Економската компонента на содржината на работниот однос ја прикажува:

- а) положбата на субјектите спрема капиталот;
- б) нивната можност за партиципација во поделбата на профитот;
- в) односот на тие субјекти спрема ризикот на работењето; како и
- г) можностите на остварувањето на реалната животна егзистенција.

Социолошката компонента на содржината на работниот однос го одразува односот меѓу сите учесници во процесот на трудот.

Сите овие компоненти се подеднакво присутни во сите општествени и политички структури и покрај тоа што нивната суштина не е секогаш иста.

Определувањето на поимот на **работниот однос** е многу тешка задача и воедно голем предизвик како за трудово-правната теорија, така и за трудовото законодавство

Работниот однос претставува општествено - правен однос, заснован помеѓу разни фактори на општествениот труд кои за цел го имаат функционирањето на тој труд. Неговата општествена содржина и облиците зависат од конкретните општествени односи. Во услови на егзистирање на капиталистички систем како општествено уредување, карактеристични се наемните работни односи каде работникот го продава својот труд како стока на работодавачот, создавајќи притоа профит. Поаѓајќи од тоа, поимот на работниот однос е секогаш условен од општествено - економските состојби и правната определеност на соодветното општество. Имајќи го предвид тој факт, поимот на работниот однос не е секогаш ист.

Освен тоа, прашањата кои допираат до содржината на работните односи и кои многу често имаат решавачка улога при определувањето на поимот на работниот однос, се однесуваат на степенот на техничко - технолошкиот прогрес, работните услови, соработката и конфликтите меѓу луѓето во процесот на работата, обичаите, традицијата, културните и националните разлики, колективните и поединечните мотивации при работата, економските интереси, социјалните потреби, потоа, влијанијата на надворешните, односно меѓународните фактори изразени преку меѓународната политичка и економска ситуација. Поаѓајќи од сложеноста на поимното определување на работниот однос, станува сè поочигледна потребата за една единствена и прецизна дефиниција на поимот на работниот однос кој би се однесувал за сите општествено - економски и политички уредувања, односно формации.

Кон различниот пристап при дефинирањето на поимот на работниот однос, во значајна мера придонесуваат и поделбите на земјите во светот врз идеолошки основи, што доведува и до појавата на создавање на теории за објаснување на општествено - економските и политичките основи во тие земји, а во тој контекст и на поимното определување на работниот однос. За сите овие периоди, карактеристични се следните дефиниции за поимот на работниот однос:

- Работниот однос е *доброволно*, во согласност на субјектите, *договорно, лично и непосредно и континуирано* вршење на работата на одредено работно место и договорно, односно со правни прописи утврдено работно време, што едно лице - работник, односно службеник, ја извршува како свое занимање со средствата за производство, на сметка и под управа на друго физичко или правно лице - работодавач, за определена плата¹².

- Работниот однос беше дефиниран и како доброволна, слободна, лична, работно - правна, функционална врска на работниците во организацијата, односно работодавачот, врз основа на која, работникот под одредени услови и на одреден начин, се вклучува во организираното работење во организацијата, односно работодавачот, заземајќи одредено работно место, на кое извршува одредена работа, односно функција, примајќи за својот личен труд плата или личен доход

¹² Н. Тинтиќ, Основи радног права, Загреб, 1955, 68.

според својот вложен труд.¹³

- Работно – правниот однос се определува и поимно и како *меѓусебен однос на работниците* (значи, нема работодавец), односно како однос на права, обврски и одговорности кои се воспоставуваат во текот на заедничката работа со општествени средства (ничии средства). Според овој поим за работните односи, основен услов работникот да може да работи беше неговото предходно здружување на трудот, со што тој стекнуваше право и да управува со општествените средства, да одлучува за распределбата на доходот, а со тоа и да учествува во уредувањето на меѓусебните права и обврски.¹⁴

- Законот за работните односи од 1993 година, како прв закон со кој се уредуваат работните односи во Република Македонија како самостојна и независна држава, за своја основна цел ја имаше определбата работните односи да бидат одредени и уредени врз принципите на пазарното стопанисување, што доведе до потреба од суштински промени, пред се, на карактерот на работниот однос, а со тоа и на неговото поимно дефинирање. Тогашниот Закон за работните односи, работниот однос поимно го определува како „договорен однос меѓу работникот и работодавачот, заради вршење на определени работи и остварување на правата и обврските што произлегуваат од тој однос“.

1) Новиот Закон за работните односи од 2005 година, работниот однос поимно го определува на следниот начин: „Работниот однос“ е договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, лично непрекинато ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот“ (член 5 став 1, т. 1 од ЗРО).

Законот за работните односи го утврдува договорниот принцип на работниот однос, со тоа што договорот за вработување го дефинира како посебен договор на трудовото право. Како и досега, договорот за вработување останува

¹³ А. Балтиц, Предмет и систем радног права ФНРЈ, Архив 4, 1950.

¹⁴ Тоа беше период на самоуправување и општествена сопственост врз средствата за производство и, што е најважно, во услови на договорна економија, што со падот на социјализмот, како општествено – економска формација, го изгуби и своето значење при определувањето на поимот на работниот однос.

основа за воспоставување на работниот однос, бидејќи со договорот за вработување се склучува работен однос, за што посебно ќе стане збор.

Елементите на работниот однос претставуваат категории - елементи кои овозможуваат што е можно попрецизно определување на поимот работен однос, но и на неговата концепциска поставеност. Тоа се оние правни претпоставки од чие исполнување, односно неисполнување, зависи постоењето, односно непостоењето на работниот однос. Во законската дефиниција во член 5, став 1, точка 1, а и во правната теорија, како битни елементи на работниот однос се истакнуваат следните :

а) Правност. Работниот однос е пред сè правно уреден однос кој настанува во врска со трудот и по повод трудот и кој се заснова на начин и под услови утврдени со закон и колективен договор. Правноста на работниот однос, односно неговата правна уреденост може да се разгледува на три нивоа, и тоа:

- Работниот однос е со *право* уреден општествен однос кој настанува во врска со трудот и по повод на трудот;

- Работниот однос е правно уреден однос регулиран со норми во законот и колективните договори, како и со правилата за работните односи, како општи акти донесени од страна на работодавачот;

Работниот однос, во согласност со горе кажаното, мора да биде *заснован на правилен* начин (утврден со закон и колективен договор, со кој се утврдуваат и условите за засновање на работниот однос. Работниот однос се одликува и со правност во текот на целото свое *постоење*.

Содржината на работниот однос, односно правата и обврските на работникот и работодавачот, исто така, се предмет на правна регулатива.

б) Договорен однос. Едно од поважните начела на новиот систем на работните односи е начелото на **договорно** засновање на работниот однос, при што договорот за вработување се дефинира како посебен договор на трудовото право. Законодавецот¹⁵, врз основа на уставните начела, поаѓа од фактот дека работните односи преку договорот за вработување, стануваат договорни односи меѓу работникот и работодавачот, бидејќи со потпишувањето на договорот за вработување се

¹⁵ Член 13 од Законот за работни односи.

заснова работен однос. Начелото на договорната поставеност на работните односи, секако, претставува една од основните претпоставки, односно фундамент од кој се поаѓа при утврдувањето и натамошната разработка на другите институции на овие односи.

в) Доброволност. Работниот однос се карактеризира со доброволно изразена согласност на волјата на работникот за засновање на работниот однос. Од законската дефиницијата за работен однос прилегува дека „работниот однос е *договорен однос* меѓу работникот и работодавачот во кој работникот *доброволно* се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот...“ На тој начин, засновањето на работниот однос и стапувањето на работа на работникот, се заснова на едно од основните начела, не само на трудовото право и работните односи, туку е дел на општото право на работа утврдено во согласност со уставите на државите. Почитувањето на доброволноста како елемент на работниот однос, ја оневозможува можноста некое лице да биде *принудено* да работи и работата да му биде наметната против неговата волја. Слободно изразената волја за работа треба да биде дадена во одредена форма, писмена форма, а тоа е со потпишувањето на договорот за вработување.

г) Лична врска (*faciendi necessitas*). Работниот однос претставува личен однос на работникот, и како таков тој се воспоставува како лична врска меѓу субјектите на тој однос. Со тоа работникот стекнува лична обврска, под условите и начинот на кој ја презел и на кој тој единствено може да ја врши работата за која е заснован работниот однос и никој друг на негово место не може да ја врши неговата работа. Овој елемент, во теоријата на работните односи, може да се сретне, како *лично трудово – правна функционална врска*, односно како обврска за лично (никој друг) извршување на работата, односно *faciendi necessitas*, односно *intuitu persone*.

д) Професионалност. Работниот однос претставува и професионален однос на работникот кон работата, што значи дека тој, работата за која го засновал работниот однос, ја врши како определено занимање, односно професија. Работите на определеното работно место треба да се извршуваат професионално, во зависност од индивидуалните можности на работникот, кои се резултат на одредена професија или струка.

ѓ) Плата и други примања (онерозност). Работникот

заснова работен однос за вршење определена работа за што се здобива со право на заработувачка, односно плата и други примања (надоместоци, додатоци)¹⁶. Работникот има право на плата која му припаѓа за вложениот труд и покажаните резултати од трудот, односно за извршената работа, според времето поминато на работа и постигнатите резултати во текот на работата (успешност). Во таа смисла, работникот во кој било случај не може во целост да го сноси целиот ризик¹⁷.

Наградувањето на работниците за вложениот труд, односно за извршената работа (плата и други примања), претставува едно од основните начела, не само на работниот однос, туку и на севкупниот економски и социјален живот во секое општество - земја. Соодветната заработувачка, исто така, е уставна категорија, зашто, според Уставот (член 32, став 3) „секој вработен има право на соодветна заработувачка“.

Законот за работните односи, колективните договори и договорот за вработување¹⁸, утврдуваат дека работникот има право на заработувачка-плата како надоместок за извршената работа сразмерно на работата што ја извршува, односно спрема барањата на работното место.

е) Трајност. Работниот однос по правило претставува траен однос. Трајноста како елемент на работниот однос се изразува како трајно вршење на работните обврски, односно како вршење на работата за време кое, по правило, не е однапред определено.

ж) Субординација. Работниот однос се остварува во облик на организирано вршење на трудот во согласност со целите и правилата на работодавачот, на начинот и под условите утврдени со закон и со колективен договор, односно

¹⁶ Додатоците се определуваат за посебните услови при работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за работа во смени (5% по час се зголемува основната плата), работа во поделено работно време, ноќна работа (35% по час), работа на дежурство, во согласност со закон, продолжена работа (35% по час), работа во ден на неделен одмор (50 по час), работа во празници определени со закон (зголемена за 50%) и додаток за работен стаж (0,5% за секоја година работен стаж (член 106, став 3 од ЗРО).

¹⁷ Договорот за вработување, покрај другите елементи, содржи одредба за висината на основната плата која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор (член 28, став 1, т. 9 од ЗРО).

¹⁸ Види член 105 - 114 од Законот за работни односи.

работникот е подведен на одреден ред во работењето за време на траењето, организацијата и извршувањето на работата. Всушност, субординацијата како елемент на работниот однос, претставува еден вид потчинетост на работникот на еден однапред утврден ред на организирано вршење на работата од страна на работодавачот, на начин и под услови кои се уредени со закон и со колективен договор. Работникот е должен да ја извршува работата *според упатствата и под надзор на работодавачот.*

з) Контнуираност – *непрекинато извршување на работата.* Тоа подразбира дека работникот е должен да ги извршува работните задачи непрекинато во текот на денот (8 часа односно 40 часа неделно), на начин утврден со распоредот на работното време од страна на работодавачот или со одлука на органот на државната управа.

Сите овие погоре споменати елементи на работниот однос имаат мошне важно значење за неговото определување како поим, поради што и во правната теорија тие се означуваат како општи елементи на работниот однос. Тие се општи, затоа што постојат кај секој работен однос, а се битни, затоа што непостоењето на кој било од нив, го прави невозможно определувањето на поимот на работен однос.¹⁹

Забрана на дискриминацијата

Член 6

(1) Работодавачот не смее барателот на вработување (во натамошен текст: кандидат за вработување) или работникот, да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

(2) На жените и на мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со:

1) пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата;

¹⁹ Види повеќе, д-р Тито Беличанец и д-р Гзие Старова, Трудово право, Правен факултет – „Јустинијан први“ - Скопје, 1996, стр.112-116.

Види повеќе, Гзие Старова и Тодор Каламатиев, Работни односи, Правен факултет – „Јустинијан први“ - Скопје, 2003, страна 10-14.

- 2) условите за работа;
- 3) еднаква исплата за еднаква работа;
- 4) професионални шеми за социјалното осигурување;
- 5) отсуство од работа;
- 6) работно време и
- 7) откажување на договорот за вработување.²⁰

(3) Принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација, во смисла на ставовите (1) и (2) од овој член.²¹

Прашањето за дискриминацијата, поточно забраната на дискриминација, во сите нејзини видови и појавни облици и манифестации се наметнува, во поново време, со сета тежина, сериозност и актуелност, посебно во легислативата, медиумите, невладините организации и во јурисдикцијата²².

²⁰ Според Законот за спречување и заштита од дискриминација (Службен весник на РМ, бр. 50 од 13.04.2010 год.) „Дискриминација е секое неправедно правно или фактичко, непосредно или посредно правење на разлика или нееднакво постапување, односно пропуштање (исклучување, ограничување или давање првенство) во однос на лица или групи кое се заснова на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа;

Дискриминаторско однесување и постапување е секое активно или пасивно однесување на секое лице од страна на јавните власти, како и од страна на правни и физички лица од приватниот и јавниот сектор во јавниот живот, кое создава основи за привилегирање или депривилигирање на некое лице на неправилен начин, или кое го изложува на неправилен и деградирачки однос во споредба со други лица во слична ситуација, базирано на која било од дискриминаторските основи“.

²¹ Во согласност со Директивите на ЕЗ (Унија) за еднаков третман и еднакви можности, заради дополнување со основот за недискриминација по основ на расно и етничко потекло и гарантирање и обезбедување на принципот на еднакви можности и еднаков третман и пристап до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна обука во работата, условите за работа, еднаква исплата за еднаква работа, професионални шеми за социјално осигурување; отсуство од работа; работно време и откажување на договорот за вработување е извршено дополнување на членот 6 став 1 и 2 од постојниот закон, со цел за усогласување на законот со Директивите.

²² За да го олесни промовирањето и практичната примена на законската регулатива против дискриминацијата, Европската Унија ја прогласила 2007 година за „Европска година на еднакви можности за сите“. Целта на Европската година била да се запознаат граѓаните на земјите членки на Унијата со нивните права, да се промовира почитување на разликите и да се промовира еднаквост на можностите за сите во Европската Унија.

Начелото на еднаквост е основно начело во поглед на човековите права, кое нешто е заложба на Универзалната декларација за правата на човекот дека сите луѓе се еднакви по своите права. Тоа значи, дека секое правење разлика помеѓу одредени лични или стекнати својства, врз основа на кои се прави разлика, се врши исклучување или ограничување, загрозување или оневозможување на остварување на социјалните права, претставува дискриминација при вработување, а во исто време и повреда на човековото достоинство.

Основните активности на Меѓународната организација на трудот (МОТ) се темелат на принципите на еднаквост, *недискриминација* и намалување на сиромаштијата.

Повеќето конвенции, декларации, резолуции, повелби, директиви и други меѓународни акти, донесени од МОТ, ООН, Европскиот парламент, Советот на Европа и законите на одделни земји на Европската унија одат во прилог на сериозниот пристап кон овој перманентно присутен и акутен проблем.

Во овој стручен труд авторот се потруди да даде скроман придонес и да ја анализира позитивната законска регулатива,

Пред да започне Европската година на еднакви можности за сите, во летото 2006 година, Европската комисија спровела истражување со кое ги утврдила перцепциите, ставовите, познавањата и свесноста за дискриминацијата и нееднаквоста во Европската Унија. Истражувањето е повторено во зимата 2008 (по завршувањето на Европската година), кога се констатирани промените што настанале како резултат на активностите преземени во текот на претходната промотивна година. Резултатите од ова истражување се објавени во Специјалниот Евробарометар 296, под наслов „Дискриминацијата во Европската Унија: Перцепции, искуства и ставови“.

Истражување базирано на истиот инструмент (со мали додатоци) со истата методологија е спроведено во Република Македонија во текот на април 2009 година. Анкетата е направена од страна на Центарот за човекови права и разрешување конфликти, во соработка со Брима од Скопје на примерок од 1.606 испитаници. Автор на извештајот е проф. д-р Виолета Петровска Бешка. Анексот во кој се анализирани податоците низ призмата на досегашните искуства е подготвен од проф. д-р Мирјана Најчевска. Извештајот е дел од проектот „Македонија без дискриминација“ што се реализира во рамките на Прогрес-програмата на Европската комисија во Република Македонија и е спроведуван од Полио плус, Македонскиот центар за меѓународна соработка (МЦМС), Центарот за човекови права и разрешување конфликти (ЦЧПРК) и Министерството за труд и социјална политика. МЦМС е одговорна организација за спроведување на оваа проектна активност.

Предмет на истражувањето се истите шест основи на дискриминација кои се истражувани и во европскиот контекст.

поточно прашањата за: забрана на дискриминацијата, видовите во кои таа се манифестира, исклучоците од забраната на дискриминација, со посебен акцент на *психичкото вознемирување на работното место (мобинг)*, како и заштитата на правата во случај на дискриминација.

Забрана на дискриминацијата според меѓународни документи и актите на МОТ: Основен принцип на МОТ е премисата: *краен и одржлив мир може да се постигне само ако е заснован врз принципите на социјална правда*. Тоа е основа на активностите на МОТ кои се темелат на принципите на еднаквост, *недискриминација* и намалување на сиромаштијата. Оваа забрана е утврдена во многу меѓународни документи²³.

Конвенциите за дискриминацијата се од највисоко значење за малцинствата, домородните народи и организациите кои работат со нив. Овие конвенции во основа се однесуваат на жените, малцинствата и до одреден степен на домородните народи. Заштитата на ранливите групи, како што се: децата, малцинствата, домородните народи и жените, претставуваат еден од основните столбови на МОТ уште од неговото основање. Две од конвенциите усвоени на првата конференција на МОТ, во 1919 година се однесуваат на жените: имено, ноќната работа на жените (Конвенција бр. 4) и заштитата на мајката (Конвенција бр. 5). МОТ одигра важна улога во

²³ Европската конвенција за човекови права усвоена во рамките на Советот на Европа, која е ратификувана и од Република Македонија, потоа; Европската социјална повелба усвоена во рамките на Советот на Европа; Повелбите на Европската унија за основните социјални права на работниците; Директивите на Советот на ЕУ за еднакви примања за мажи и за жени; Директивите на Советот на ЕУ за остварување на начелото на еднаквиот третман на мажи и жени во однос на можностите на вработувањето, професионалното оспособување и унапредување и на условите за работа; до Конвенциите на МОТ, при што особено треба да се издвои Конвенцијата бр. 100 за еднакво вработување на жени и мажи за еднаков труд, 1951 и Конвенцијата бр. 111 за дискриминација при вработувањето и професиите, 1958.

Со Амстердамскиот договор, преземањето мерки против половата дискриминација е во надлежност на ЕУ. Во него е нагласена неопходноста од целосна примена на принципот за полова еднаквост при изготвување на законските прописи на Унијата, како и за истражување на политиките за еднакви плати, можности и третман меѓу мажите и жените. Одделни истражувања покажуваат поголема веројатност за вработувања мажи, отколку жени, а податоците говорат дека жените се помалку платени за 20% од мажите и дека држат повеќе работни места со скратено работно време. Повеќе за ова Бојчев, Д., *Европска унија*, Лексикон, Скопје, 2006.

подобрувањето на положбата на жените на работното место. Конвенциите бр. 100 и бр. 101 се однесуваат на половата дискриминација, додека Конвенцијата бр. 111 опфаќа и малцинства и други категории.

Конвенцијата за еднаков систем на плаќање бр. 100 (1951) посебно се осврнува на проблемот со различниот систем на плаќање на работниците од машки и женски пол. Жените долго време биле помалку платени, за разлика од нивните колеги од машкиот пол. Конвенцијата на МОТ бр. 100 нуди начин за справување со ова прашање и е дополнета со Препораката бр.90.

Цели на Конвенција бр. 100 се примена на правилото „еднаков систем на плаќање за работа со еднаква тежина“; укинување на разликите во надоместокот што го примаат работниците од машки и женски пол. Средства за остварување на оваа Конвенција се: колективните договори на национално ниво, на ниво на цела индустрија и на ниво на работодавач; државните закони и регулативи (на пример, одредување на најниската плата); механизми за одредување на плати, на пример табела за одредување на платите во јавниот сектор и комбинација на сите гореспоменати средства.

Иако Конвенцијата бр. 100 не се однесува само на расната или етничката дискриминација, таа е значајна затоа што малцинствата и домородните народи често пати се дискриминирани на работното место, поради разликите во полот, ентитетот, што влијае врз начинот на кој се платени.

Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр. 111 од 1958 година е главниот инструмент на МОТ, кој се користи за справување со дискриминацијата на малцинствата и домородните народи на работното место. Оваа Конвенција промовира политика на еднакви можности за сите (види прилог бр. 1).

Што се подразбира под поимот **дискриминација**? *Дискриминацијата е правење разлика, исклучување или преферирање, кое се врши според една или повеќе од следните основи на дискриминација: бојата на кожата, потеклото, политичката определба, расата, религијата, полот, социјалното потекло или на другите основи одредени со законот на државата, како на пример: возраста, статусот на граѓанинот, хендикепот и сексуалната определба, кои ја исклучуваат или намалуваат можноста за еднаков третман*

при вработување²⁴.

Исклучоци од забраната за дискриминација се правење разлика, исклучување или преферирање (давање предност во однос на определена работа) врз основа на специфичните одговорности на одредено работно место. На пример, флуентноста²⁵ во јазикот е потребна ако работното место вклучува комуникација со јавноста; поседување на одредено ниво на визуелни способности за пилотите; членство во одредена религиозна група ако работното место вклучува извршување на одредени религиозни должности (свештеник).

Посебни мерки за луѓето кои имаат потреба од посебна заштита или помош поради причини, како возраст, хендикеп, одговорности во семејството, пол, социјален и културен статус. Посебни мерки можат да се применат за да се одобрат активностите на одредени програми, на пример вработување на малцинствата во јавниот сектор.

Активностите на владата се насочени во правец на овозможување еднаков пристап при вработување; еднаков пристап до професионалната обука; еднакви можности за надградување и други подобности. Потребно е владата тоа да го обезбеди преку усвојување на закони и подготвување на образовни програми за еднакви можности; усвојување на државна политика за еднакви можности; целосна соработка со здруженијата на работниците и работодавачите; по можност создавање на државна агенција за промовирање на еднаквите можности и укинување на застарените закони и регулативи.

Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр. 111 вклучува и опција со којашто земјите-членки можат да додадат дополнителни (покрај наведените

²⁴ Според Конвенцијата за дискриминација (вработување и професија) од 1958 година, која стапила во сила на 15.06. 1960 година, терминот *дискриминација* опфаќа: (а) секаква дискриминација, исклучување или наклоност, сторени на основа на раса, боја, пол, вера, политичко убедување, национална основа, социјално потекло, а имаат ефект на поништување или давање еднакви можности или третман при вработување или професија;

(б) каква било друга разлика, исклучување или наклоност кои имаат ефект на поништување или давање еднакви можности, како што може при вработување или професија да се одреди од односната членка, по консултација со преставници на организациите на работодавачите и работниците, таму каде што постојат, и други соодветни тела.

Види: Меѓународни стандарди на трудот – ратификувани конвенции од Република Македонија USAID, Скопје 2007, стр. 128.

²⁵ Флуентност во јазикот – течноста во говорењето, излагањето.

седум основи на дискриминација) основи на дискриминација.

При прегледување на примената на Конвенцијата се утврди дека половата дискриминација при вработувањето е најчестиот проблем. Надзорните тела на МОТ го испитаа овој проблем во скоро сите држави што ја ратификуваа ова конвенција.²⁶

Од изнесеното може да се заклучи дека активностите на МОТ во елиминацијата на дискриминацијата воопшто, и посебно при вработувањето, се одвиваат во две насоки и тоа: *оневозможување на нееднаквост и овозможување на еднакви шанси при вработување.*

За елиминирање на дискриминацијата и за овозможување еднакви шанси при вработувањето, значајна е и Конвенцијата бр. 156 од 1981 година (која е ратификувана) и Препораката бр. 165 за работниците со семејни обврски. И Конвенцијата и Препораката предвидуваат дека семејните обврски не смеат да бидат причина за престанок на работните односи. Целта на овие акти е и воспоставување на подеднакви шанси за вработување на работниците кои имаат обврски спрема своите деца или спрема други членови на потесното семејството, без разлика на половата припадност.

Прашањето за дискриминацијата и нејзиното елиминирање е предмет на уредување и на повеќе други меѓународни акти. Во *Општата декларација за правата на човекот* е утврдено дека секој може да ги користи правата што се утврдени во неа, без разлика на расна, полова и верска припадност, на политичка и друга определба, на националното и социјалното

²⁶ Со цел да се даде значење на обемот и сложеноста на овој проблем, ќе наведеме неколку примери посочени од Одборот на експерти за примена на конвенциите и препораките. Имено, во однос на злоупотребата на човековите права на жените посебно од областа на образованието и вработувањето се наведува Авганистан (пред падот под режимот на Талибанците во 2001 год.) како и Република Финска особено во однос на полова нееднаквост при вработувањето, односите на работното место и системот на плаќање. Понатаму, Одборот ги посочува Австралија и Нов Зеланд, како земји кои вршат етничка и полова дискриминација спрема домородните населенија т.е. Абориџините, Торе Стреит Ајлендер, Маори популацијата и жените-мигрантки. Следствено на тоа, покрај горнаведените земји, Одборот не изостави а да не ги спомене и земјите како Ангола, Куба, Чешка, Иран, Пакистан, Индија, Перу, Романи, Бугарија и слично, кои во иста или поголема мера ги прекршуваат меѓународните конвенции и препораки во однос на половата, расната, етничката, политичка и другите видови дискриминација.

потекло (член 2). Во однос на дискриминацијата заснована на расна припадност, важно е да се одбележи Декларацијата на ООН за елиминирање на сите облици на расна дискриминација, од 1963 година, врз основа на која ООН во 1965 година ја усвои Меѓународната конвенција за елиминирање на сите облици на расна дискриминација.

Дискриминацијата беше предмет на интерес и на УНЕСКО, (Организација на обединетите нации за наука, култура и образование) и тоа посебно во областа на образованието. Во 1960 година, Генералната конференција на оваа Организација усвои Конвенција и Препорака кои се однесуваа на борбата против дискриминацијата во областа на образованието²⁷.

Ако се споредат седумте основи на дискриминација содржани во дефиницијата во Конвенцијата за укинување на дискриминацијата при вработувањето бр. 111, а тоа се: расата, бојата на кожата, полот, верата (религијата), политичката определба - убедување, националната основа, социјалното потекло, како и другите основи одредени со законот на државата, како на пример: возраста, здравствената состојба, односно инвалидноста, сексуалната определба, може лесно да се воочи дека сите основи на дискриминација (и повеќе) се вградени и во цитираниот член од законот, а во ставот два се потенцирани еднаквите можности и еднаквиот третман на мажите и жените.

Расата и бојата на кожата не се сметаат за идентични, бидејќи различна боја на кожата може да постои и помеѓу луѓето од иста раса. Разликата во бојата на кожата е најочлива етничка карактеристика по која луѓето се разликуваат. Терминот „раса“ најчесто во поширока смисла се однесува на лингвистичките заедници или малцинства чиј идентитет е заснован на верски или културни карактеристики, или дури и национално потекло. Воопштено говорејќи, секоја дискриминација вперена против една етничка група, се смета за расна дискриминација

²⁷ За елиминација на дискриминацијата во областа на вработувањето, види Гзие Старова, Меѓународно трудово право и законодавство, Независни изданија НИП ЃУРЃА – Скопје, 1999, стр.157-159.

За овој наслов е користен MOT - Прирачник за малцинства и домородни народи од CHANDRA ROY (Чандра Рој) и MIKE KAYE (Мајк Кеј), 2002, Minority Rights Group International and Anti-Slavery International 2002.

според одредбите на Конвенцијата.

Етничко потекло, етник значи назив на жител на некое населено место, крај или земја (Бугарин, Егеец, Истранец), етнички состав е состав на населението на некој крај, место или земја според народноста, по народност, припадник на некој народ.

Полот: тоа се разлики кои експлицитно или имплицитно се прават на штета на едниот или другиот пол. Иако во поголем број случаи, а посебно кај индиректната дискриминација, овие разлики се на штета на женскиот пол, заштитата од дискриминација се применува подеднакво на двата пола. Дискриминацијата заснована на полови разлики исто така ја вклучува и дискриминацијата на основа: граѓанскиот статус, брачната сосотојба (посебно во врска со обврските спрема зависните членови на семејството), бременоста и пост-породилниот период. Тие разлики не се дискриминаторски сами по себе, а такви постануваат дури во случај ако се наметнуваат како барање или услов само за лицата од еден, а не и другиот пол. Разликите кои се прават на основа бременост и породилно отсуство се дискриминаторски, затоа што тие, по дефиниција, ги погодуваат само жените. „Сексуалното злоставување“ или со ништо предизвикано „сексуално вознемирување“ претставуваат посебен облик, на дискриминација врз основа на полот кое предизвикува се повеќе внимание.

Верата-религијата. Конвенцијата штити од дискриминација заснована на вероисповест (според нашиот Закон за работните односи – *религиозното убедување*) без обзир дали тоа се однесува на неприпадници на одредена вера, на припадници на специфична религија, или на неприпаѓање на ниедна вероисповест – атеисти.

Политичкото убедување. Оваа заштита од дискриминација врз основа на политичките убедувања подразбира заштита во однос на активности на изразување или демонстрирање на противење на владеачките политички принципи и мислења, како и дискриминација врз основа на политичка определба.

Националното потекло. Поимот „национално потекло“ во Конвенцијата не се однесува на дистинкциите кои можат да се прават помеѓу државјаните на конкретна земја во однос на странците, туку ги покрива разликите кои се прават врз основа на нечие место на раѓање, предците или странското потекло. Разликите кои се прават меѓу државјаните на иста земја на

основа на странското место на раѓање или потекло на некои од нив претставуваат најочигледни примери. Се работи за акција која може да биде насочена *против поединци кои се граѓани на земјата која е во прашање, но кои државјанството го стекнале со натурализација или се потомци на странски доселеници – имигранти, или се припадници на групи од различно национално потекло кои живеат во таа држава.*

Социјално потекло. Според овој критериум основата на дискриминација се однесува на ситуации во кои припадноста на една класа, општествена – професионална категорија или каста (сталеж, класа на луѓе) ја одредува неговата професионална иднина. Може да се ускратува пристапот до одредени работни задачи или активности или затоа што му се дозволуваат само некои работи – занимања²⁸.

Возраста. Во Директивата 2000/78 на ЕЗ, која одредува една основна рамка за еднаков третман при вработување и занимање (Основната директива за вработување) „возраста“ не е дефинирана. Членот 6. од Директивата им дозволува на државите –членки да одредат дека разликите во третманот врз основа на возраст нема да се сведат на незаконска дискриминација, ако тие се објективно и разумно оправдани со легитимна (праведна) цел. Таквите разлики во третманот можат да вклучуваат поставување на посебни услови за право на вработување и стручно оспособување, вработување и професија за „млади лица“, постари работници и лица кои пружаат нега и грижа²⁹.

Здравствената состојба, односно инвалидноста. Забраната на дискриминација по оваа основа треба да се разбере дека, на пример, ако некој бил прогласен за работонеспособен како последица на болест и според јавната здравствена служба што го лекува, тој не бил во состојба да се врати на работа во

²⁸ За основите за дискриминација, види повеќе „Меѓународни стандарди рада“, д-р Александар Петровиќ, Издавач Правен факултет во Ниш 2009, стр. 184-188.

²⁹ Така, според нашиот Закон за работните односи „повозрасен работник (57 години жени и 59 год мажи уживаат посебна заштита), инвалид, работник со најмалку 60% телесно оштетување и работник кој негува и чува дете со телесен или душевен недостаток има право уште три работни дена годишен одмор (член 137). На повозрасен работник работодавачот без согласност на работникот не смее да му одреди прекувремена или ноќна работа (член 180). Или, во врска со посебната заштита на работниците кои се уште не наполниле 18 години возраст, види член (и коментарот) 172 – 176 од ЗРО.

блиска иднина, е отпуштен од работа. Таквото отпуштање треба да се смета за неважечко (односно судот да го поништи) врз основа на нееднаков третман и дискриминација, бидејќи дотичниот работник бил отпуштен само врз основа на фактот дека бил отсутен од работа поради болест³⁰.

Сексуалната ориентација (или половата насоченост, според член 6 од ЗРО), освен хомосексуалноста, таа може да се толкува дека ги опфаќа и хетеросексуалците или бисексуалците и не треба да биде ограничена само на хомосексуалноста како единствена основа за сексуална ориентација која се штити со забраната на дискриминација³¹.

Директна и индиректна дискриминација

Член 7

(1) Забраната на директна или индиректна дискриминација во случаите од членот 6 на овој закон се однесува на

³⁰ Со пресуда на ЕСП, судот дошол до следниот заклучок: „инвалидноста мора да се сфати како ограничување кое произлегува од физичко, ментално или психолошко нарушување и го спречува учеството на таквото лице во професионалниот живот“.

Во еден случај, конкретна личност го покренала прашањето дали Директивата ги заштитува од дискриминација и малтретирање лицата кои не се самите инвалидизирани, туку се третирани неповолно и се малтретирани врз основа на нивната поврзаност со лице кое е инвалид. Во 2002 година таа личност родила син кој имал сериозен инвалидитет и на кого му била потребна специјална и посебна нега. Таа била неговиот примарен негувател. Во 2005 година госпоѓицата доброволно ставила крај на нејзиниот работен однос. Неколку месеци подоцна таа започнала судска постапка пред Трибуналот (судот) за вработување, тврдејќи дека таа била предмет на конструктивно отпуштање и дека била третирана понеповолно во споредба со другите вработени бидејќи била примарен негувател на нејзиното инвалидизирано дете и како резултат на тој третман морала да престане да работи за нејзиниот поранешен работодавач. Нејзината жалба била дека таа била третирана различно во повеќе аспекти од родители на неинвалидизирани деца. Трибуналот за вработување упатил низа прашања до ЕСП, главно за тоа дали Директивата, мора да се толкува како забрана за дискриминација *врз основа на инвалидноста само кај вработен кој е самиот инвалид или пак дали принципот за еднаков третман и забрана на дискриминација подеднакво се применуваат и кај вработен кој не е инвалид, но кој е третиран понеповолно само поради тоа што има дете инвалид*.

ЕСП установил дека целата Директива што се однесува на вработување и занимање, е да се бори против сите форми на дискриминација врз основа на инвалидноста.

³¹ Види повеќе, кај Filip Votson, Ibid, str. 491-516.

дискриминација на кандидатот за вработување и на работникот.

(2) Директна дискриминација, во смисла на ставот 1 од овој член, е секое постапување условувано со некои од основите од членот 6 на овој закон³² со кое лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи.

(3) Индиректна дискриминација, во смисла на овој закон, постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или пракса, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица, кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од членот 6 на овој закон.

(4) Дискриминацијата, во смисла на членот 6 од овој закон, кај работодавачот е забранета во однос на:

1) условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа, во која било гранка, односно оддел, согласно со Националната класификација на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија;

2) напредувањето во работата;

3) пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација;

4) условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плати;

5) откажувањето на договорот за работа (вработување) и

6) правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластите кои произлегуваат од тоа членство.

(5) Одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација на некој од основите од членот 6 на овој закон се ништовни.

Терминот „барател на вработување“ (кандидат за вработување) и „работник“ ги опфаќа оние и во приватниот сектор и во јавните служби, јавниот сектор (кој се однесува на органите на државната власт и други државни органи, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија,

³² (расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности член 6. од ЗРО).

заводите, агенциите, фондовите и други правни лица кои вршат дејност од јавен интерес), значи има општа примена.

И директната и индиректната дискриминација се *забранети*, во наведените случаи од законот и таа се однесува како за *кандидатот за вработување*, така и за *работникот* (кој веќе легално формално и фактички е (засновал) во работен однос.

Пример: *директна дискриминација* имаме кога некое лице, поради полот, е третирано понеповолно од друго лице. *Индиректна дискриминација* кога една навидум неутрална одредба или практика би ставила лице од еден пол во одредена неповолност со лица од друг пол, освен ако таа одредба, критериум или практика е објективно оправдана од легитимната цел, и средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни (законска основа праведен, оправдан основ за исклучоци од дискриминација).

Директната дискриминација е полесно да се открие во споредба со индиректната, бидејќи се однесува (пример) на разликата во износот на плата за мажи и жени работници што ја работат истата работа или работа со иста вредност и поради тоа е или треба да биде очигледна. Се смета дека директна дискриминација постои во следните околности: кога жена прима помала плата од маж кој предходно ја работел истата работа во истата фирма; кога маж и жена вработени што ја работат истата работа примаат иста основна плата, но мажот работник добива повисок додаток на плата од жената работничка; кога исплатите за технолошки вишок што се доделува по сила на колективен договор се даваат на мажи работници на возраст од 60-65 години, но не им се дозволени на жени работнички од истата возрасна група; одбивањето да се вработи жена врз основа на бременост претставува директна дискриминација и други случаи³³.

³³ Прашањето за бременост и последиците врз работните услови за жената многу често биле тема на разгледување во Европскиот суд за правда. Еве некои основни принципи од судската практика на овој суд: „од почетокот на бременоста до крајот на породилното отсуство, жена вработена на определено или неопределено време *не смее да биде отпуштена дури и во услови под кои мажот би бил отпуштен* (на пр. Продолжена болест); кога породилното отсуство ќе заврши, жената се враќа на нејзината положба и се третира исто како и нејзините машки колеги без да има посебен „заштитен“ статус; за време на бременост или породилно боледување, на жената не смее да и биде ускратено правото на унапредување или пак нејзината плата

На пример, директна дискриминација во поглед на платата *врз основа на полот* постои кога кај жените и мажите се применуваат различни правила при одредување на висината на платата (нпр. кога работодавачот плаќа премии за дополнително здравствено осигурување само за машките работници).

За контраст: *индиректна или прикриена (маскирана) дискриминација* не може лесно да биде разоткриена од еден суд. Таквата дискриминација е потешко да се забележи од директната дискриминација. На пример, добивање плата за работничка со скратено работно време за час која е пониска од таа на нејзините колеги мажи што ја работат истата работа, но биле вработени со полно работно време; неисплаќање на плата за време на боледување на работниците со скратено работно време и многу други случаи во поглед на дискриминација во врска со платата; постои случај на дискриминација *prima facie* (на прв поглед) кога платата на една група работници (главно жени) е пониска од онаа на друга група работници (главно мажи) кои работат кај ист работодавач и имаат работа со иста вредност³⁴.

Дискриминацијата во врска со платата според Директивата за еднаква плата за мажи и жени (Директива 75/117 од 1975 год.) е забранета врз основа само на пол. Во таа смисла треба да се разбере и членот 108 од Законот за работните односи кој се однесува за **еднакви плаќања на мажи и жени**. Кога лицата или група на лица подложни на споредба со цел да се потврди дали постојат нееднаквости во нивната исплата не се од различен пол, таа споредба не може да биде направена и не може да се полага право на еднаква плата, во смисла на одредбите за дискриминација. Индиректната дискриминација во поглед на платата многу е почеста од директната, но е посуптилна и поради тоа е потешко да се уочи. Таа се крие позади полно неутрално правило, критериум или пракса. На пример: нееднаквото постапување спрема работниците со неполно работно време може да се јави како облик на индиректна дискриминација во поглед на платата. Помало работно искуство на работници кои работат со неполно работно време само по себе не е доволен критериум кој би ја оправдал нивната

да се намали.

³⁴ Овие и други примери за дискриминација се извадок од судски постапки кои дошле пред Европскиот суд за правда (ЕСП) по пат на упатувања за прелиминарни пресуди Cour de Travail во Брисел).

непропорционално пониска плата од платата на работниците кои работат со полно работно време. Оправдана би била дискриминацијата во поглед на платата кога разликите во *искуството* ќе доведат до различно извршување на работните задачи во квалитативен и квантитативен поглед. Што поголем процентот на припадници на еден пол е ставен во неповолна положба, појасно е дека станува збор за индиректна дискриминација.

Се смета дека постои директна дискриминација онаму каде што една личност се смета за помалку посакувана отколку што е некоја друга или се наоѓа во споредбена ситуација врз основа на расно или етничко потекло³⁵.

Во еден случај ЕСП тврди дека јавна изјава од страна на работодавач дека нема да вработува лица од одредено расно или етничко потекло, што веројатно би одвратило одредени кандидати од поднесување на своите кандидатури, а со тоа би ги спречил да влезат на пазарот на работната сила, *формира директна дискриминација* во рамките на значењето на членот 2 од Директивата. Во случајот фирмата барала да вработи монтери на врати во куќите на нивните клиенти. Тие поставиле голем знак за „слободни работни места“ покрај своите работни простории, но во јавна изјава за медиумите јасно ставиле до знаење дека нема да бидат вработени лица од мароканско потекло. Со јавно изјавување на својата намера да не ангажира лица од одредено расно или етничко потекло, работодавачот всушност ги исклучува тие лица од процесот на пријавување и од работното место. Тој не зборува за дискриминација, тој дискриминира.

Индиректната дискриминација може да биде утврдена преку секакви средства како и врз основа на статистички докази.

Исклучоци од забрана на дискриминација

Член 8

(1) Не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предимство во однос на определена работа, кога природата на работата е таква или работата се врши во такви услови што карактеристиките поврзани со некои од случаите од членот 6 на овој закон претставуваат вистински и одлучувачки услов за вршење на работата, под услов целта што

³⁵ Член 2 од Директивата за расна еднаквост 2000/43.

со тоа се сака да се постигне да е оправдана и условот да е одмерен.³⁶

(2) Сите мерки предвидени со овој закон или друг закон и одредбите на овој или на другите закони, колективните договори и договорите за работа кои се однесуваат на посебната заштита и помош на определена категорија на работници, а посебно на оние за заштита на инвалидите, постарите работници, бремените жени и жените кои користат некое од правата од заштита на мајчинството, како и одредбите кои се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите и штитениците не се сметаат за дискриминација ниту смеат да бидат основа за дискриминација.³⁷

(3) Во однос на условите на вработување, работниците на определено време не се третираат на понеповолен начин од работниците на неопределено време само затоа што имаат договор за вработување на определено време, освен ако различниот третман е оправдан од објективни причини.

(4) Периодот на стекнување на квалификации во однос на одредени услови е ист при вработување на работниците на неопределено време, како и за работниците на определено време, освен ако периодот на стекнување на квалификации не е подолг

³⁶ Исклучоци од забраната за дискриминација се правење разлика, исклучување или преферирање (давање предимство во однос на определена работа) врз основа на специфичните одговорности на одредено работно место. Да го повториме примерот, флуентност во јазикот е потребна ако работното место вклучува комуникација со јавноста; поседување на одредено ниво на визуелни способности за пилотите; членство во одредена религиозна група ако работното место вклучува извршување на одредени религиозни должности (свештеник).

Секаква дистинкција, исклучување или наклоност во однос на одредено работно место, базирана на наследни својства, нема да се сметаат како дискриминирачки (член 1, т. 2 од Конвенцијата за дискриминација (вработување и професија) бр. 111).

³⁷ Посебната заштита и помош на определена категорија на работници, според Законот за работните односи е предвидено за: жените – работнички дека не смеат да вршат подземни работи (член 160 од ЗРО); за време на бременост и уште една година по породувањето работничката не смее да врши работи, ако тие со зголемена опасност влијаат на нејзиното здравје или здравјето на детето (член 162 од ЗРО); заштита за време на бременост и родителство во врска со ноќната и прекувремената работа, дека работничката за време на бременост и со дете до едногодишна возраст не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе, и друга заштита (член 164 од ЗРО).

Види: посебно заштита на инвалидите (член 177, 178 и 137 од ЗРО; посебна заштита на постарите (повозрасните) работници (член 179, 180 и член 137 т.3 од ЗРО).

од времетраење на договорот за вработување на определено време.³⁸

Принципот за еднакви можности за мажи и жени е поставен во Директивата за 76/207 од 1976 за имплементација на принципот за еднаков третман за мажи и жени во врска со *правото на вработување, стручно оспособување и унапредување и работни услови, вклучувајќи ја и платата.*

Има голем број исклучоци од принципот за еднаков третман предвиден во директивата. Така, ЕСП утврдил дека овој принцип може да се занемари во интерес на јавната безбедност. Директивата предвидува занемарување на принципот за еднаков третман за мажи и жени во три ситуации: *(а) кога полот на работникот е одлучувачки фактор за извршување на одредена работа: (б) со цел заштита на жената, особено во однос на бременост и породување: (в) во случај на мерки за промоција на еднакви можности за мажи и жени, конкретно за отстранување постојни нееднаквост на штета на можностите за жени.*

(а) Оригиналната директива усвоена во 1976 година дозволува одредени професии или активности да се резервирани стриктно за работници од еден пол „поради нивната природа или контекст во кој се изведуваат“. Пример, ЕСП установил дека полот може да биде одлучувачки фактор за *место чувар на затвор или шефови на чувари во затвор или пак за одредени активности како што се полициски дејствија³⁹.*

(б) Одредени работни места се забранети за жените, како на пример дека не смеат да вршат подземни работи во рудниците или за време на бременост и уште една година по породувањето, работничката не смее да врши работи, ако тие со зголемена опасност влијаат на нејзиното здравје или здравјето

³⁸ За работниците на определено време и работниците на неопределено време се обезбедува еднаков третман. Со тоа се врши хармонизација со Директивата 1999/70/ЕЗ за Рамковниот договор за работа на определено време. Сметам дека местото на овие одредби (на став 3 и 4) не име овде, односно во делот во кој се утврдуваат исклучоци од забрана на дискриминација.

³⁹ Во еден случај ЕСП одредил дека В. Британија не ја прекршува својата обврска со своето законодавство според кое било ограничено правото на мажи на професија акушерка, која во тоа време не била вообичаено изведувана од мажи поради чувствителноста на релација акушерка-пациент.

на детето и друго.

Во врска со прашањето дали и до кој степен професии кои се опасни **не им се достапни на жените**, но не и на мажите врз основа на тоа дека на жените им треба заштита, со Директивата за еднакви можности за мажи и жени – принципот за еднаков третман, не се дозволува жените да бидат исклучени од одредени видови вработување, но тие се заштитени во рамките за потребата за заштита како резултат на нејзината биолошка состојба. Така, и според нашиот Закон за работните односи „работничките не смеат да вршат подземни работи во рудниците“ (член 160), „за време на бременост и уште една година по породувањето, работничката не смее да врши работи, ако тие со зголемена опасност влијаат на нејзиното здравје или здравјето на детето“ (член 162). Не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предност во однос на определена работа, кога природата на работата е таква... (член 8, став 1 од ЗРО).

Соодветната и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во органите на државната власт и другите јавни институции на сите нивоа, не би требало да се смета за дискриминација (Амандман VI од Уставот на Република Македонија)⁴⁰.

Според Законот за локалната самоуправа „при вработувањето, во општинската администрација и во јавните служби кои ги основала општината ќе се води сметка за соодветна и правична застапеност, на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници застапени во општината на сите нивоа, како и почитување на критериумите на стручност и компетентност (член 59)⁴¹.

Според Законот за државните службеници „секретарот, како и функционерот кој раководи со органот...во кој не се именува секретар, формира Комисија за спроведување на постапката за вработување на државен службеник,..., при што без да се нарушат критериумите пропишани со закон ќе обезбеди соодветна и правична застапеност на граѓаните кои

⁴⁰ Директивата за еднаквост при вработувањето (член 15) поставува два исклучока од принципот за еднаков третман во однос на работата во полицијата и професиите наставник и професор во Северна Ирска. Овие исклучоци се создадени со цел да поттикнат мир и помирување меѓу главните заедници на провинцијата. И двата исклучока се дозволени само до оној размер одреден со националното право.

⁴¹ Службен весник на РМ, бр. 5/2002.

припаѓаат на сите заедници“⁴².

Според Законот за судска служба (член 6) „при вработувањето во судовите се применува начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници, со почитување на критериумите на стручност и компетентност.

Сметам дека во членот 8 од Законот за работните односи недостасува текст кој би се однесувал на погоренаведените примери за соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници, како што е примерот во фуснотата за Северна Ирска.

Друг пример на исклучок на принципот за еднаков третман се однесува на *позитивната дискриминација*. ЕСП го рзгледал ова прашање во три случаи и неговиот став се менувал од гледиште дека позитивните мерки се незаконски сами по себе, до заземање на поумерен став, допуштајќи позитивна дискриминација во однос на право на вработување, да биде оправдана доколку и мажите и жените имаат еднаква квалификација.

Политиката на позитивна дискриминација не допушта апсолутно право на жената кандидат да и се дава предност пред мажот независно од нивните квалификации и заслуги.

Вознемирување и полово вознемирување

Член 9

(1) Забрането е вознемирување и полово вознемирување.

(2) Вознемирувањето и половото вознемирување претставува дискриминација во смисла на членот 6 од овој закон.

(3) Вознемирување, во смисла на овој закон, е секое несакано однесување предизвикано од некој од случаите од членот 6 на овој закон кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

(4) Полово вознемирување, во смисла на овој закон, е секое вербално, невербално или физичко однесување од полов карактер кое има за цел или претставува повреда на достоинството на кандидатот за вработување или на работникот, а кое предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување.

⁴² Службен весник на РМ, бр. 108/2005.

За да постои дело акт на *вознемирување* треба да бидат исполнети следните услови: (а) *однесувањето* на „насилникот“ да биде *несакано*, непожелно за никој, односно за жртвата (никој не сака да е понижуван пред други, навредуван или да доживува стресови, перманентен страв); (б) несаканото однесување да биде предизвикано од *некој од случаите* од членот 6 на Законот за работните односи, значи *мотивот на насилникот* да биде некоја од основите на дискриминација (заради расно и етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичкото или друго убедување, полова насоченост и друго); (в) несаканото однесување да има за *цел повреда на достоинството* на кандидатот за вработување или на работникот; (г) несаканото однесување да *претставува повреда на достоинството*; (д) вознемирувањето, односно несаканото однесување да предизвикува *страв* или создава *непријателско, понижувачко или навредливо однесување*⁴³.

Половото или сексуалното вознемирување, за да претставува дискриминација треба да биде: (а) предизвикано, односно мотивирано поради *некој од случаите* од членот 6 на Законот за работните односи, значи *мотивот на насилникот* да биде некој од основите на дискриминација (заради расно и етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, националното потекло, политичкото или религиозното убедување, полова насоченост и друго); (б) сексуалното вознемирување да биде вербално⁴⁴, невербално или физичко однесување; (в) тоа да биде од полов карактер; (г) половото вознемирување, било тоа да се манифестира како вербално, невербално или физичко однесување да има за *цел повреда на достоинството* на кандидатот за вработување или на работникот; (д) половото вознемирување да *претставува повреда на достоинството*; (е) половото вознемирување, да предизвикува *страв* или создава *непријателско, понижувачко или навредливо однесување*.

Значи, половото вознемирување, за да претставува

⁴³ Сите овие расчленети елементи на дискриминаторското вознемирување може да се докажат само со максимално стручно, совесно и непристрасно невро-психијатриско или друго вештачење, кое ќе помогне на судот да се донесе правилна одлука за тоа постои или не дискриминаторско вознемирување.

⁴⁴ Вербална инјурија – навреда нанесена со зборови – спротивно на реална инјурија, вистинска навреда на честа нанесена со дело.

дискриминација мора насилникот вербално, невербално или физички да се однесува кон жртвата, не само од сексуални побуди, туку мотивот да е всушност некој од основите на дискриминација, заради тоа што субјектот (жртвата) е од друга раса, друга религија, хомосексуалец и друга дискриминаторска основа⁴⁵.

Психичко вознемирување на работното место (мобинг)

Член 9-а

(1) Забранет е секаков вид психичко вознемирување на работно место (мобинг).

(2) Психичко вознемирување на работно место (мобинг) претставува дискриминација во смисла на членот 6 од овој закон

(3) Психичко вознемирување на работно место (мобинг), во смисла на овој закон, е секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку во период од шест месеци), а претставува повреда на достоинството,⁴⁶ интегритетот,⁴⁷ угледот⁴⁸ и честа⁴⁹ на вработените лица и предизвикува

⁴⁵ Активниот сторител на вознемирувањето, поточно половото вознемирување може да биде лице (насилник) кој едноставно манифестира сексуално манијаштво кон жените и обратно (кандидат за вработување или работник) кои имаат одредени особини, а при однесувањето (од полов карактер) воопшто не му се битни основите на дискриминација(не се раководи од расата, полот, возраста, националното потекло, политичкото или религиозното убедување, полова насоченост и друго, на жртвата).. Во таков случај сметам дека не се работи за дискриминација.

⁴⁶ Достоинство (dignity) е термин којшто се користи во политичка и морална конотација за да се истакне дека едно човечко битие има морално право на почит и етички третман од страна на другите. Под достоинство се подразбира дека индивидуата има ненарушливо право на почитување, самопочитување, автономија на неговиот карактер и на основните човекови права.

⁴⁷ Интегритет значи неповредена состојба, потполност, целокупност, неделивост, чистота на душата, честост, невиност. Кога се зборува за интегритетот на личноста, тогаш се миси на однесувањето и повеќе на она што е во позадина на тоа однесување, на она што потекнува од тоа однесување. Да се има интегритет значи да се има безусловна и непоколеблива обврска спрема моралните вредности и должности. Да имаш интегритет значи да бидеш свесен за својата целокупност како човечко битие како и за различноста помеѓу другите луѓе. Интегритет е и можност на самоконтрола на сопствените емоции и импулси во таква мера да не надвладаат над разумот. Една од дефинициите е и дека интегритетот е способност за одржување на достоинството, како на личноста така и на достоинството на другите луѓе.

⁴⁸ Углед-репутација (lat.reputatio), глас, особено добар глас кој некој човек го ужива, уважување.

страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување, чија крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место.

(4) Извршител на психичкото вознемирување на работното место (мобинг) може да биде едно или повеќе лица со негативно однесување во смисла на ставот 3 од овој член, без оглед на нивното својство „работодавач како физичко лице, одговорно лице или работник“.

Психичкото вознемирување на работното место (мобинг) е појава која зема се пошироки размери, а не беше законски регулирана. Со дополнувањето на Законот за работните односи, кое беше направено 2009 година, со членот 9-а, се докомплетира санкционирањето на дискриминацијата на работното место, што ќе значи подигање на заштитата на правата од работниот однос, како дел од севкупните човекови права во Република Македонија.

Целта која се сака да се постигне со дополнувањето на Законот за работните односи со членот 9-а, е потребата за натамошно зајакнување на заштитата на правата на работникот, поголема хуманизација на односите на работното место, како и придонес за градење здраво општество.

Дефиницијата за психичкото вознемирување е меѓународно прифатена дефиниција од германскиот психолог Хајнц Лејман (Heinz Leymann) во 1984 година и го дефинира како: *„Психичко вознемирување на работното место (мобинг) е*

Репурација, углед, всушност е мислењето на општеството за достоинството и недостатоците на дадено лице, група од луѓе или организација. Репутацијата е посебно важен фактор во областа на менаџментот, бизнисот, врските со општеството. Добрата репутација се прифаќа како гарант за висок квалитет на производите или услугите на компанијата

⁴⁹ Честа (honour) е евалуација на човековата доверба и социјален статус базирани на неговото индивидуално отсликување во општеството преку неговите акции на однесување. Честа е директно поврзана со човековиот карактер: дали преку човекот се отсликува искреност, почит кон други, интегритет и пристојност.

Начелото на чесност и совесност го води потеклото од римското право и тоа под името „bona fides“ кој означува верност и држење кон дадениот збор, добронамерно, односно лојално однесување, искрена доверба. Тоа претставува спротивност на поимот „mala fides“ кој означува „dolus“ (умисла). Чесноста „bona fides“ всушност означува спротивност на нечесноста и на измамата.

секое негативно однесување од поединец или група кое често се повторува (најмалку еднаш неделно во периодот од шест месеци), а претставува повреда на достоинството, угледот и честа на работникот и предизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување. Или „психолошки терор на работното место, кој се однесува на непријателска и неетичка комуникација која е насочена од страна на еден или повеќе поединци, кон најчесто еден поединец, кој поради мобингот е ставен во позиција во која е беспомошен или во неможност да се одбрани“. Таквите активности се извршуваат со висока зачестеност (статистичка дефиниција: барем еднаш неделно) и во подолг период (статистичка дефиниција: најмалку шест месеци).

Ако се споредат овие дефиниции, со членот 9-а, став 3 од Законот за работните односи може да се забелижи дека тие се скоро идентични, со тоа што во заградата во дефиницијата од психологот стои „најмалку еднаш неделно“, понатаму, во законот е додаден зборот повреда и на „интегриетот“ и на крајот во законот е додадено дека „крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место“.

Целта на ваквото непријателско, понижувачко или навредливо однесување е да се деградираат работните услови на работникот, што е директен напад и нанесување штета на човековите права, достоинството, интегритетот, угледот и честа, а сè со цел да се компромитира професионалната иднина на жртвата.⁵⁰

⁵⁰Зборот мобинг доаѓа од англискиот збор „to mob“ и значи да се нападне во група. Mob на англиски значи и „прост свет, олош. Терминот „мобинг“ се употребува за психолошко злоставување, психолошко малтретирање, психолошки терор и сл. За прв пат овој феномен почнал да се истражува во осумдесеттите години на минатиот век. Зборот „мобинг“ германскиот психолог Хајнц Лејман го позајмил од авторот Конрад Лоренза, кој со овој термин го означувал однесувањето на некои животни кои се здружувале против еден свој член, го напаѓале и го истерувале од заедницата. **Лејман го нарекол „мобинг“ сличното однесување на луѓето во работната средина.** Според тоа кој е насилник, а кој е жртвата, мобингот може да се подели на *вертикален* и *хоризонтален*. Вертикалниот го применуваат надредените кон работниците, но може да се јави и во спротивна насока (работниците да вршат мобинг врз надредените со цел да си даде оставка, да си оди и сл). Хоризонталниот мобинг се случува меѓу работниците на исто хоризонтално ниво, кога колегите вршат мобинг помеѓу себе..

Според мотивите, мобингот може да се подели на *стратешки* и *емотивен*. *Стратешкиот* се јавува како договор во управувачкиот тим на

За да постои психичко вознемирување на работното место (мобинг) треба да бидат исполнети следните услови: а) да постои негативно однесување од поединец или група; б) тоа негативно однесување да се повторува најмалку во период од шест месеци (ако не се повторува во тој период испаѓа дека нема мобинг); в) да претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработеното лице; г) да педизвикува страв или создава непријателско, понижувачко или навредливо однесување; д) крајна цел може да биде престанок на работниот однос или напуштање на работното место (но, може тоа да не биде крајна цел, целта може да биде само предизвикување страв и понижување). Но, Законот, во ставот 2 од членот 9-а регулира дека „психичко вознемирување на

една компанија за спроведување организиран мобинг врз работниците. Кај *емоцивниот* мобинг причината за вакво однесување обично лежи во карактерните црти на жртвата и насилникот, а се појавува како последица на антипатија кон некоја личност.

Мобингот не претставува само проблем на работникот, туку рефлектира негативни последици на целото општество, со големи трошоци поради отсуство од работа, флукуација на работната сила (во смисла на двоумење, менување на работното место) и ниска продуктивност на жртвите на мобингот.

Правното регулирање на мобингот во европските земји се наметнало како потреба поради видливиот пораст на оваа појава. Во 2000 година Европското здружение за подобрување на условите на живот и работа изнело податок дека *дури 8% од работниците се изложени на мобинг*, иако вистинската бројка не се знае, бидејќи голем број случаи на мобинг не се пријавуваат.

Во 2001 година Европскиот парламент ја усвоил Резолуцијата 2339 за злоупотреба на работното место, со која ги повикува социјалните партнери од државите членки да развијат стратегија за сопствен пристап кон ова прашање. Во согласност со препораките, Европската синдикална конференција, од една страна, и здруженијата на работодавачите (УНИЦЕ, УЕАПМЕ, ЦЕЕП), од друга страна, во 2006 година потпишале Рамковен договор за борба против злоупотребата и насилството на работното место.

Шведска е првата држава која има усвоено Закон за забрана на психичко вознемирување на работното место во 1993 година. Франција и повеќе други земји имаат одредби во Законите за работните односи со кои се санкционира ваквото однесување со право на надомест.

Види: Предлог на Закон за изменување и дополнување на Законот за работните односи, вовед, Предлог на Закон и образложение, од пратеникот Лилјана Поповска, Скопје, јули 2009 година.

работното место (мобинг) претставува дискриминација во смисла на членот 6. Оваа одредба прави забуна. Тоа би значело дека мобинг постои само доколку насилникот психички некого вознемирува на работното место, а тоа го прави исклучиво мотивирајќи се од некои од забранетите основи на дискриминација – поради тоа што жртвата е од друга раса, етничко потекло, религија, полова насоченост, партиска припадност и друго. Ако тоа не е мотив – нема мобинг. Сметам дека овој став 2, од членот 9-а е излишен и непотребен, бидејќи **секое психичко вознемирување на работното место е мобинг**, независно од мотивите поради кои тоа некој го прави. Во таа смисла треба да се разбере дефиницијата на германскиот психолог Хајнц Лејман. Во поткрепа на ова мислење, да го цитираме францускиот психолог Marie-France Hirigoeyen, чија дефиниција за мобингот е прифатена во францускиот закон за мобинг: *„мобингот е психичко малтретирање кое се повторува преку акции чија цел или последица е деградацијата на работничките работни услови, кои може да причинат напад и нанесување штета врз човековите права и достоинство, да наштетат на физичкиот или менталниот интегритет или да ја компромитираат професионалната иднина на жртвата“*. Во оваа дефиниција не се бара повторување на мобингот во временски рок (туку доволно е да се повторува), ниту мотивот да претставува повреда на некои од основите на дискриминација. Едноставно потребно е да се докаже има ли или нема мобинг, без разлика на мотивите.

Дали постои мобинг во Република Македонија? Се смета дека кај нас мобингот постои и тоа во загрижувачки размери. Сојузот на синдикатите на Република Македонија вршел истражување во периодот 2008-2009 година за постоење на мобинг во земјата, со фокус на Куманово и го потврдил постоењето на појавата. Направено е и истражување од страна на НВО „Мобинг програма“ со логистичка подршка на Институтот за медицина на трудот-Чаир од Скопје и Унијата на независни автономни синдикати, во периодот март 2008-април 2009 година. Биле анкетирани 1100 испитаници со референтен примерок, вработени во приватниот и во јавниот сектор. Резултатот на истражувањето покажал дека во Македонија мобингот како психолошко насилство на работното место постои, но како термин не е познат и афирмиран во јавноста. Поголем

број од жртвите се жени (68%, а поголем број од насилниците се мажи. Жртвите тешко се осмелуваат да говорат јавно за овие проблеми и незначителен е бројот на оние кои побарале стручна помош. Работодавачите не се свесни за последиците од мобингот и не се многу заинтересирани за чувствата и потребите на работниците. Оваа материја е регулирана по овие истражувања.

Надомест на штета за дискриминација

Член 10

Во случаите на дискриминација од членот 6 на овој закон кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигационите односи.

Во случаите на дискриминација, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета во согласност со Законот за облигационите односи, а тоа значи дека овој член директно упатува на ЗОО, во кој оваа материја е многу прецизно регулирана, но сепак има доста проблеми со кои се соочува јурисдикцијата (правосудството) и јуриспруденцијата (правната наука, судската пракса).

Во докажаните и потврдени случаи (основи) на дискриминација, штетата што ќе ја претрпи работникот може да биде изразена *како материјална и нематеријална штета. Дали судот, ако се докаже дискриминација може да наложи работодавачот да ги отстрани последиците и го врати работникот на работа?*

Сметам дека барателот на вработување (кандидатот) може да претрпи само нематеријална штета, поради повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа.

Според Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија (член 4) „во случаите на дискриминација, утврдени со закон, кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штета во согласност со Законот за облигационите односи“. Сметам дека оваа одредба е излишна во колективниот договор бидејќи е идентична со одредбата од член 10 од Законот за работните односи и ништо не разработува и регулира, а и законот не упатува на колективен договор.

При обидот за толкување на овој член, неминовно се наметнува потребата да се осврнеме на Законот за спречување

и заштита од дискриминација (Службен весник на РМ, број 50/2010). Зошто? Затоа што овој Закон се однесува на „заштитата и забраната на дискриминација на сите физички и правни лица во процесот на остварувањето на правата и слободите гарантирани со Уставот и со законите на Република Македонија. Значи, и на оние права и слободи загарантирани со Законот за работните односи кои се загарантирани со „забраната на дискриминацијата регулирани со член 6-11 од Законот за работните односи.

И во споменатиот Закон, основите на дискриминација скоро се исти со оние во член 6 од ЗРО, само со поинаков редослед при набројувањето (член 3)⁵¹.

Во конкретниот случај, да се осврнеме и фокусираме на прашањето за *надомест на штета за дискриминација*.

Во поглед на заштитата од дискриминацијата во Република Македонија сè уште немаме доволно изградена судска пракса на која би се повикале, иако дирекната и индирекната дискриминација, вознемирување и половото вознемирување и психичкото вознемирување на работното место не значи дека не се (масовна) појава со загрижувачки размери. Можеби, поради егзистенционалниот страв од губење на работното место, вработените лица ретко се одлучуваат да поведат постапка за правна заштита.

Како пример, секој облик на дискриминација, посебно секое психичко вознемирување на работното место, носи ризик од трајни оштетувања на здравјето во зависност од интензитетот, времетраењето и карактеристиките на жртвата, и тоа: проблеми на емоционално ниво (депресија, анксиозност, кризи на плачење, деперсонализација, напади на паника, социјална изолација), органски промени (главоболка, несоница, кардиоваскуларни проблеми, кожни промени), како и проблеми во

⁵¹ За примена на Законот за спречување и заштита од дискриминација, види член 4, во кој под т. 1. станува збор „за работата и работните односи, и дека овој Закон се применува на сите државни органи, органи на единиците на локалната самоуправа, правни лица со јавни правни овластувања и **правни и физички лица во областа на:** работата и работните односи; образование, наука и спорт; социјална сигурност, вклучувајќи го и подрачјето на социјалната заштита и здравствената заштита; правосудството и управата, домување; јавно информирање и медиуми; пристап до добра и услуги; членување и дејствување во синдикати, политички партии, здруженија на граѓани и фондации или други организации засновани на членство; култура и други области определени со закон“.

однесувањето на жртвата кои ги забележува средината.

Активностите со кои работникот се малтретира можат да бидат различни: спречување на адекватна комуникација, спречување на одржување социјални односи (изолација), напади на личноста, штети по приватниот живот, спречување на професионално напредување и многу други активности кои можат да се случат во практиката, а претставуваат дискриминација.

Товар на докажување во случај на спор

Член 11

(1) Ако кандидатот за вработување, односно работникот, во случај на спор изнесе факти⁵² дека работодавачот постапил спротивно на членовите 6 и 9 од овој закон, на работодавачот е товарот на докажувањето дека немало каква била дискриминација, односно дека постапил во согласност со членовите 6 и 9 на овој закон, освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на овој закон.

(2) Во случај на спор, кога е постапено спротивно на членот 9-а од Законот за работните односи, товарот на докажувањето паѓа на поединец или група против кој е поведен спорот (*а не на страна на работодавачот*) за вршење на психичко вознемирување (мобинг) на работно место, освен ако докажат дека различниот третман е направен поради исклучоците од членот 8 на овој закон.

(3) Поради поведување постапка за правна заштита од психичко вознемирување на работното место (мобинг), како и сведочење во текот на постапката, на вработеното лице не може на посреден или непосреден начин да му се влошат условите за работа, односно не може да биде ставен во неповолна положба, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на напредување или стручно усовршување.

Зошто *товарот на докажување* (onus probandi) во случај на спор да паѓа на терет на работодавачот дека немало каква било дискриминација?

Според Законот за парничната постапка (на правниците, посебно адвокатите кои застапуваат пред судовите, добро им е познато) „секоја странка е должна да ги изнесе фактите и да предложи докази врз кои го засновува своето барање или со кое ги побива наводите и доказите на противникот“. Значи, прво,

⁵² Факт – лат-настан, (појава) што се случил навистина.

тужителот (оној кој смета дека е дискриминиран) во тужбата треба да ги *изнесе фактите и да предложи докази* врз кои го засновува своето барање, а потоа тужениот (работодавачот, поединец или група) во одговор на тужба, да ги побива наводите и доказите на оштетениот (кандидатот за вработување или работникот)⁵³. Понатаму, „ако судот не може врз основа на изведените докази со сигурност да утврди некој факт, за постоењето на фактот ќе заклучи со примена на правилата за товарот на докажувањето“⁵⁴.

Според членот 11 од овој закон, кој се обидуваме правилно да го коментираме *судот може (и треба) да го усвои тужбеното барање* и кога тужителот не го докаже постоењето на фактите од кои тоа произлегува, доколку тужениот (кој мора) не ги докаже фактите врз основа на кои го оспорува тужбеното барање. Доволно е тужителот (оштетениот за дискриминација) да постави тужбено барање и да изнесе факти за тоа (и без аргументи) за дискриминација, а тужениот мора да ги докаже сите факти дека немало дискриминација, во спротивно го губи спорот.

Тоа е така затоа што, се смета дека: приложувањето докази за дискриминаторското однесување од страна на работодавачот може да биде тешко, бидејќи оштетениот работник или кандидат за вработување не е во позиција да даде јасна слика за проблемот, бидејќи, на пример, методите со кои се пресметува платата може да не се транспарентни или со други податоци за компаративни согледувања оштетениот не располага, тие се кај работодавачот.

Или, таму каде постои случај на *prima facie* (на прв поглед) дискриминација задача на работодавачот е да покаже дека постојат *објективни причини* за разликата на платата. Работниците не би можеле да го спроведат принципот на еднаква плата пред судовите, доколку (доказите за случај на *prima facie* дискриминација) не ја наметнат врз работодавачот одговорноста да покаже дека разликата во платата всушност не е дискриминација⁵⁵.

⁵³ Види член 205 од ЗПП.

⁵⁴ Види член 208 од ЗПП.

⁵⁵ Принципите развиени од ЕСП биле кодифицирани во Директивата за товар на докажување усвоена во 1997 год. (Директива 97/80 за товар на докажување во случаи на дискриминација базирани врз пол (1998).

Но, оваа Директива била отповикана и заменета со Преформулираната

Барањата, на пример, за кршење на принципот на еднаква плата можат да се бранат врз основа на објективно оправдување, чија суштина лежи во тоа дека наводната дискриминација во износот на платата се должи на причини различни од полот на работникот за кој станува збор.

Потребата за да се докаже постоењето на дискриминацијата според Основната директива за еднаквост при вработување е помалку комплицирана од таа одредена од Директивата за товар на докажување, која со цел да утврди индиректна дискриминација, налага „значително повисок процент“ на мажи и жени да бидат опфатени од наводното дискриминаторно правило или пракса. Ова доказно правило налагало индиректната дискриминација да биде докажана врз база на статистички докази. Основната директива за еднаквост при вработување наведува дека индиректната дискриминација може да биде „утврдена преку *секакви средства како и врз основа на статистички докази*“. Кога едно лице тврди дека настаноло кршење на принципот на еднаков третман одреден од Директивата се потпира на докази за да ја поддржи својата жалба, тогаш *товарот за докажување дека не постои кршење на принципот на еднаков третман ќе го сноси лицето на кое е упатена жалбата* (се мисли на тужбата, бидејќи спор се поведува со тужба). Ова правило не се однесува кај: (а) криминални постапки; (б) постапки во кои судот или надлежниот орган треба да го истражи случајот. Со други зборови, *товарот на докажување на докази преминува од тужителот врз тужениот*, односно врз лицето кое е одговорно да го докаже обвинението. Пример, ако тужителот (кандидатот за вработување, односно работникот), во случај на спор изнесе факти дека работодавачот, поединецот или група вршеле психичко вознемирување (мобинг) или полово вознемирување, товарот за докажување е на страна на тужениот, или тужените, кои треба да докажат дека тоа не постоело во околностите на тој случај.

Законот за работните односи со дополнувањата на членот 11 со нов став 3 предвидува дека вработеното лице кое барало

директива, кај која член 19 предвидува дека лицата кои сметаат дека се оштетени бидејќи кај нив не бил применет принципот на еднаков третман *мора да утврдат факти* од кои може да се претпостави дека немало директна или индиректна дискриминација и дека тужениот е тој кој треба да докаже дека не го прекршил принципот на еднаков третман.

правна заштита од психичко вознемирување на работното место, како и сведочење во текот на постапката не смее да трпи последици, односно „не може на посреден или непосреден начин да му се влошат условите за работа, односно не може да биде ставен во неповолна положба, посебно со намалување на заработувачката, преместување на друго работно место или спречување на напредување или стручно усовршување“. Ако тоа се случи работникот ќе може да бара правна (судска заштита).

Но, во постапката за правна заштита од психичко вознемирување може и сигурно ќе се појават и сведоци кои треба да се изјаснат и потврдат *дали навистина вработеното лице* (тужителот) бил психички малтретиран – вознемируван на работното место со негативно однесување од поединец или група, ако бил дали тоа се повторувало најмалку во периодот од шест месеци, дали вознемирувањето било од таков карактер да претставува повреда на достоинството, интегритетот, угледот и честа на вработеното лице, дали предизвикувало страв, дали било непријателско, понижувачко или навредливо и, на крајот, дали крајната цел била малтретираниот работник да го напушти работното место. Се поставува прашањето, дали со ставот 3 од овој член се заштитени и сведоците, кои се вработени кај тужениот, односно колеги на тужителот. Законот е непрецизен. Сведокот не би се осмелил искрено да сведочи, од страв од последици.

Понатаму, работодавачот нема вработеното лице да го стави во неповолна положба веднаш по поведување на постапката, тоа може да го стори подоцна (да го премести на друго работно место, да му ја намали заработувачката, да го откаже договорот за вработување и сл). Ризикот е голем за вработеното лице да се бори против дискриминација и посебно психичкото вознемирување – мобингот, поради егзистенционален страв, во услови кога до работно место многу тешко се доаѓа, а работниот однос е единствен извор на лична и семејна егзистенција⁵⁶.

⁵⁶ Види како изгледа една конвенција

Конвенција бр. 111 – За дискриминација во однос на вработувањето и занимањето

Општото собрание на МОТ, што во Женева го свикал Административниот совет, состанувајќи се на својата 42. седница на 4 јуни 1958 година и одлучувајќи да прифати одредени предлози во врска со дискриминацијата во областа на трудот и во поглед на занимањата, а што е четврта точка на дневниот ред на седницата и одлучувајќи на овие предлози да им даде облик на меѓународна конвенција; земајќи предвид дека Филаделфиската

декларација потврдува дека сите човечки суштества, без оглед на раса, вероисповед или пол, имаат право на материјална благосостојба и духовен развој во услови на слобода и достоинство, економска сигурност и еднакви можности и земајќи предвид дека дискриминацијата претставува кршење на правата наведени во општата декларација за човековите права; ја усвои на 25 јуни 1958 година следната конвенција под назив Конвенција за дискриминација (на вработените и занимањето) од 1958:

Член 1

Во смисла на оваа Конвенција „дискриминацијата“ опфаќа секое правење на разлика, исклучување или давање предност врз основа на раса, боја на кожа, пол, вера, политичко уверување, национално или социјално потекло, кое има за последица укинување или нарушување на еднаквите можности или третман при вработувањето или занимањето; секое друго правење разлика, исклучување или давање предност кое има за последица укинување или нарушување на еднаквите можности или третман при вработувањето и занимањето кое ќе го утврди заинтересираната членка по советувањето со репрезентативната организација на работодавачите и работниците, доколку постојат, и други соодветни тела.

Не се смета за дискриминација правење разлика, исклучување или давање предност во однос на определена работа темелно во условите кои му се иманентни.

Во смисла на оваа Конвенција, изразите „вработување“ и „занимање“ вклучуваат пристап кон стручно оспособување, пристап на вработување и одделни занимања, како и условите за вработување и работа.

Член 2

Секоја членка за која оваа Конвенција е во сила се обврзува со помош на методите на примерени национални услови и пракса да утврди и спроведе национална политика, насочена кон промоција на еднаквите можности и третман во однос на вработувањето и занимањето, во правец на отстранување на секоја дискриминација во таа смисла.

Член 3

Секоја членка за која оваа Конвенција е во сила се обврзува со помош на методите на примерени национални услови и пракса – да настојува да воспостави соработка помеѓу организацијата на работодавачите и вработените и другите соодветни тела во рамките на промовирањето на прифаќање и спроведување на таа политика; да донесува такви закони и да промовира такви образовни програми кои имаат за цел да се осигура прифаќањето и спроведувањето на таа политика; да ги укине сите законски одредби и измени секое административно упатство или пракса која не е во согласност со таа политика; да спроведува политика на вработување под директен надзор на националните власти; да осигура спроведување на политика во делувањето на службите за професионална ориентација, стручно оспособување и вработување под управа на националните власти, да ги назначи во своите годишни извештаи за примена на оваа Конвенција активностите кои се преземени во спроведувањето на оваа политика, како и

резултатите постигнати со тие активности.

Член 4

Сите мерки кои ја погодуваат личноста за која оправдано се сомнева или утврди дека се занимава со активности со кои се *загрозува сигурноста на државата* нема да се смета за дискриминација, под услов дека таа личност има право на жалба до надлежниот орган воспоставен во согласност со националната практика.

Член 5

Не се сметаат за дискриминација посебните мерки за заштита или помош предвидени со други конвенции или препораки, што ги усвоило Меѓународното собрание на трудот.

Секоја членка може по советувањето со репрезентативната организација на работодавачите и работниците, доколку постојат, да утврди дека не се сметаат за дискриминација другите посебни мерки наменети за задоволување на посебните потреби на лица за кои општо е признаено дека поради својот пол, годините на живот, инвалидност, семејни одговорности, односно општествена или културна положба им треба посебна заштита и помош.

Член 6

Секоја членка која ја ратификува оваа Конвенција се обврзува дека ќе ја применува надвор од матичната територија, во согласност со одредбите на Статутот на МОТ.

Член 7

Формалните ратификации на оваа Конвенција се доставуваат до генералниот директор на МОТ заради регистрација.

Член 8

Оваа Конвенција ги обврзува само оние членки на МОТ чии ратификации се регистрирани кај генералниот директор.

Таа влегува во сила дванаесет месеци од датумот кога кај генералниот директор се регистрирани ратификации на две членки.

Потоа, оваа Конвенција влегува во сила во однос на секоја членка дванаесет месеци по датумот на регистрацијата на нејзината ратификација.

Член 9

Членка која ја ратификувала оваа Конвенција може да ја откаже по истек на рок од десет години од датумот кога Конвенцијата влегла во сила, со акт кој се доставува до генералниот директор на МОТ поради регистрација. Отказот почнува да делува една година по датумот кога е регистриран.

Секоја членка која ја ратификувала оваа Конвенција и која во рок од една година по истекот на времето од десет години од претходниот став не ја откаже Конвенцијата, според одредбите на овој член ќе биде обврзана за уште еден период од десет години, а потоа може да ја откаже Конвенцијата по истекот на секој нов период од десет години според условите предвидени

Ограничување на автономијата на договорните страни

Член 12

(1) При склучувањето и престанувањето на договорот за вработување и во времетраењето на работниот однос работода-

во овој член.

Член 10

Генералниот директор на МОТ ја нотифицира на сите членови на МОТ регистрацијата на сите ратификации и отказите што му ги доставиле членките на Организацијата.

Нотифицирајќи ја на членките на Организацијата регистрацијата на другите доставени ратификации која е потребна оваа Конвенција да влезе во сила, генералниот директор ќе ги предупреди членовите на Организацијата на датумот кога Конвенцијата влегува во сила.

Член 11

Генералниот директор на МОТ му ги доставува на главниот повереник на Обединетите нации заради регистрација во согласност со членот 102 од Повелбата на Обединетите нации потполните податоци за сите ратификации и изјавите за отказ што ги регистрирал во согласност со одредбите на претходниот член.

Член 12

Кога ќе смета за потребно, Управниот одбор на МОТ ќе му поднесе на Општото собрание извештај за примената на оваа Конвенција и ќе ја разгледа потребата за внесување на прашањата за нејзина потполна или делумна ревизија на дневен ред на Собранието.

Член 13

Ако Собранието усвои нова конвенција со која оваа Конвенција ќе биде ревидирана во целост или делумно, тогаш, доколку со новата конвенција не се утврди поинаку:

- ратификацијата на новата ревидирана конвенција од страна на членките ипсо јуре значи откажување на оваа Конвенција без оглед на одредбите од членот 9, ако и кога новата ревидирана конвенција влезе во сила;

- од датумот кога новата ревидирана конвенција влезе во сила, оваа Конвенција престанува да биде отворена за ратификација на членките.

Оваа Конвенција во секој случај останува во сила во сегашниот облик и содржина за оние членки кои ја ратификувале, а кои не ја ратификувале ревидираната конвенција.

Член 14

Англискиот и францускиот текст на оваа Конвенција еднакво се веродостојни.

вачот и работникот се должни да ги почитуваат одредбите на овој и други закони, меѓународните договори што ја обврзуваат Република Македонија и другите прописи, колективните договори и актите на работодавачот.

(2) Со договорот за вработување, односно со колективен договор не може да се определат помали права од правата утврдени со закон, а ако содржат такви одредби, се сметаат за ништовни и се применуваат соодветни одредби од закон.

(3) Со договорот за вработување, односно со колективен договор може да се одредат правата, кои за работниците се поповолни, отколку што ги определува овој закон.

(4) Правата од работен однос утврдени со Уставот, закон и колективен договор не можат да се одземаат или ограничат со акти и дејствија на работодавачот.

Одредбите од овој член се прецизни и јасни, но дозволете само да потенцираме (појасниме) дека извор на трудовото право се и **Меѓународните договори што ја обврзуваат Република Македонија** – кои се ратификувани и доколку се случи закон или друг пропис да е во спротивност со меѓународен договор или неусогласен или некое прашање не е регулирано, односно непрецизно – нејасно регулирано со домашен пропис, меѓународните договори што ја обврзуваат Република Македонија директно се применуваат.

II. ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Договор за вработување

Член 13

(1) Со потпишување на договор за вработување се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот.

(2) Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорени во договорот за вработување.

(3) Работодавачот е должен да поднесе пријава/одјава (образец M1/M2) за работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во согласност со посебните прописи, во Агенцијата за вработување на Република Македонија, по електронски пат или непосредно во Агенцијата, пред работникот да стапи на работа. Заверена фотокопија од пријавата или извод од компјутерски запис од информацискиот систем на Агенцијата му се врачува на работникот во рок од три дена од денот на стапувањето на работа.

(4) Агенцијата за вработување на Република Македонија, Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија и Фондот на здравственото осигурување на Република Македонија, се должни да водат и трајно да ја чуваат евиденцијата на пријавите и одјавите во социјално осигурување и на барање на лицето да му издадат податоци за состојбата и промените во врска со социјалното осигурување на работникот.

(5) Агенцијата за вработување на Република Македонија,

Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија и Фондот за здравствено осигурување на Република Македонија, вршат размена на податоците во врска со социјалното осигурување.

(6) Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета датумот на потпишувањето на договорот за вработување.

(7) Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжително социјално осигурување.

(8) Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, исто така, и во случај ако на тој ден работникот од оправдани причини нема да започне да работи.

(9) Оправдани причини според овој закон, заради кои работникот не отпочнува со работа на денот определен со договорот за вработување, се случаите кога работникот е отсутен од оправдани причини утврдени со закон, колективен договор и договор за вработување.

1) Со воведувањето на институтот **договор за вработување**⁵⁷, како посебен договор на трудовото право и како правна основа за засновање на работниот однос, и тоа како **единствена правена основа**, се создаде квалитетна иновација на севкупната содржина на трудовото законодавство на Република Македонија.

Работникот кој заснова работен однос, склучува со својот работодавач договор за вработување. Тоа е договор со чија помош едно лице се ангажира да работи за сметка на друго лице за определен надомест, односно доброволно да се вклучува во

⁵⁷ Договор за работа или Договор за вработување? Дилема. Сметам дека треба да се врати поранешниот термин „Договор за работа“ бидејќи со него се регулираат, пред се, прашања за правата, обврските и одговорностите од работен однос на страните на Договорот за вработување, по стапување на работникот на работа (работникот не може да стапи на работа пред да склучи договор за вработување), како и прашања за вработувањето (датум на стапување на работа, назив на работно место, место на вршење на работата, време на траење на работниот однос, но и прашања за плата, надоместоци, годишен одмор и друго. Најадекватен назив би бил „**Договор за вработување и права, обврски и одговорности од работен однос**“.

Според Хрватскиот Закон о раду, се склучува „Договор о раду“, во Словенија се склучува Спогодба за вработување (Погодбе о запослитви).

организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања, но и лично непрекинато да ја извршува работата според упатствата и под надзор на работодавачот. Оваа дефиниција за договорот за вработување ги изразува основните елементи кои ја сочинуваат неговата содржина и тоа:

- елементот на вршење на определена работа;
- елементот на надоместок за извршена работа; и
- елементот на субординација, односно подреденост.

Обврската работникот да изврши определена работа, подразбира и создавање на определени услови за работа, односно таа работа да биде извршена лично од страна на самиот работник и непрекинато. Работникот е, всушност еден од субјектите на договорот за вработување и работникот работата треба да ја врши доброволно, и на крајот, истата да се врши во рамките на определена професија или занимање.

Обврската, работодавачот да му го надомести (плати) трудот на работникот вложен во извршувањето на работата, подразбира, тоа надоместување да биде извршено на начин и под услови предвидени во самиот договор за вработување, а во согласност со закон и колективен договор.

Субординацијата, односно подреденоста како основен елемент на договорот за вработување, служи како основен критериум за правно разграничување на договорот за вработување од другите нему слични договори, т.н. правна субординација, каде работникот работи на определено место, врши одредена работа, за определено време⁵⁸.

Всушност, со договорот за вработување вработениот ги изнајмува, на неопределено или определено време, своите работни способности на работодавачот, кој, за возврат, му плаќа одредена заработувачка, при што меѓу нив се воспоставува и со прописи уреден работен однос исполнет со права, обврски и одговорности.

Значи, работниот однос се заснова исклучиво со потпишување на договорот за вработување меѓу работникот и работодавачот и не постои друга правна основа или било која друга форма на договор (договор за дело и сл).

Како акт за засновање на работен однос договорот за вработување има карактер на *поединечен акт*. Со него се заснова работниот однос, со одредени права, обврски и

⁵⁸ Види член 5, став 1. т.1, Закон за работните односи.

одговорности. Но, договорот за вработување не се активира веднаш по склучувањето, туку дури со денот на стапувањето на работникот на работа.

2) Во законот за работните односи прецизно е утврдено кога започнуваат да се остваруваат правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучувањето во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено, и осигурување во случај на невработеност. Тоа е денот на стапување на работникот на работа. Денот на стапување на работникот на работа обично се одредува и треба да биде утврден во договорот за вработување, бидејки и во членот 28, став 1, т. 2 од ЗРО, е утврдено дека во својата содржина договорот за вработување опфаќа „датум на стапување на работа“.

6) Ако датумот на стапување на работа не е определен во договорот за вработување, како датум на стапување на работа се смета **датумот на потпишување на договорот за вработување.**

3) Работодавачот е **должен да го пријави** односно одјави работникот во задолжително социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност), во согласност со посебните прописи, во Агенцијата за вработување на Република Македонија. Тоа може да го направи по електронски пат или непосредно во Агенцијата⁵⁹. Работода-

⁵⁹ Тоа значи, дека електронскиот систем како новина за пријава и одјава на работниците е наменет за сите работодавачи од приватниот сектор кои имаат обврска да поднесуваат **M1/M2 образец** за своите вработени. Ова пријавување и одјавување на работниците треба да претставува едноставен процес.

Како корисници на овој систем можат да бидат:

- Правни лица (работодавачи) од приватниот сектор;
- Физички лица кои се или биле вработени.

Правните лица за да можат да започнат со користење на системот, мораат да поседуваат валиден дигитален сертификат и компјутер поврзан со интернет.

Физичките лица кои по било која основа се евидентирани во Агенцијата за вработување на РМ, со помош на својот матичен број можат да се регистрираат во системот и да им биде одобрен увид во податоците за тековниот работен однос, како и во историските податоци за претходниот работен однос.

Со користење на овој систем се добива: достапност на услугата 24 часа ; заштеда на време и трошоци за работодавачите; подобрен и постојан увид во ажурираните податоци од работниот однос. На работодавачите од приватниот сектор им е овозможено во електронска форма да вршат:

вачот има законска обврска горното да го направи (не во рок од три дена како прано) **пред работникот да стапи на работа**. Тоа значи пред денот утврден во договорот за вработување.

Друга обврска на работодавачот е: заверена фотокопија од пријавата или извод од компјутерски запис од информацискиот систем на Агенцијата му се врачува на работникот во рок од три дена од денот на стапувањето на работа. Со таа обврска на работодавачот работникот ќе знае дека навистина е пријавен, со оглед на фактот дека бројни беа случаите кога работниците мислеа дека уредно се пријавени да на крај се покаже спротивното⁶⁰.

7) Работникот не може да стапи на работа пред да се склучи договор за вработување и пред работодавачот да го пријави во задолжителното социјално осигурување.

Оваа одредба е императивна и работникот треба кумулативно да исполни два услови за да може (да смее, а работодавачот да дозволи) да стапи на работа: првиот е да се склучи договор за вработување во писмена форма, за кој знае бидејќи е договорна страна и го потпишал; вториот услов е пред датумот на кој треба да стапи на работа, работодавачот да го пријавил во задолжителното социјално осигурување (за кое не знае).

8, 9) Правата, обврските и одговорностите врз основа на вршењето на работата од работниот однос и вклучување во задолжителното социјално осигурување врз основа на работниот однос, започнуваат да се остваруваат со денот на стапувањето на работникот на работа, договорени во договорот за вработување, а работникот од тој ден од оправдани причини не започне со работа. Кои се тие причини ЗРО не ги утврдува туку упатува на закон во кој се утврдени (*lex speialis*), колективен договор и договор за вработување.

Во договорот за вработување тие оправдани причини

објавување на огласи за слободни работни места; пријавување/одјавување на работен однос; преглед за евидентирани работни односи за сите вработени.

Да се надеваме дека со примената на овој систем ќе се избегнат долгите чекања пред шалтерите.

⁶⁰ Ставот 4 и 5 од членот 13 од ЗРО, во кој станува збор за обврската на фондовите да водат и трајно да ја чуваат евиденцијата на пријавите и одјавите..., како и да вршат размена на податоци во врска со социјалното осигурување е нивна законска обврска која произлегува и од специјалните закони и акти на фондовите и нема потреба од нивен коментар.

секогаш треба да се утврдат кај работодавачи кои не ги обврзува колективен договор, а тоа не се прави.

Според Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството (член 6)⁶¹ „случаи кога работникот е отсутен од оправдани причини од работа и не може да отпочне со работа на денот определен со договорот за вработување се: болест;⁶² смртен случај на член на потесно семејство; елементарна непогода (пожар, поплава и сл); други случаи предвидени со Колективен договор или договор за вработување. Овие случаи се предвидени и со Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија од 2008 година (во членот 7), со таа разлика што во него е прецизирано поради „болест на работникот“ (значи не и на член на семејство, дете), а исто така во ставот 2 е утврдено дека „за причините од став 1 на овој член работникот е должен писмено да го извести работодавачот во рок од 2 работни дена од времето кога требало да се јави на работа“ – што е добро решение, кое требало да се утврди и во ОКДПС.

Договор за вработување на неопределено и определено време

Член 14

(1) Договор за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време).

(2) Договор за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).

(3) Договор за вработување, во кој не е утврдено времето за кое е склучен договорот, се смета за договор за вработување на неопределено време.

1) Договорот за вработување најчесто се склучува за време чие траење однапред не е определено, познато во терминологијата како работен однос на неопределено време.

Неспорно може да се заклучи дека ако договорот е склучен, а траењето не е однапред определено, дека се работи за договор за вработување на неопределено време. Значи, ако договорот за вработување биде склучен на неопределено време

⁶¹ Пречистениот текст на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството е објавен во Сл. Весник на РМ бр. 60/10.

⁶² Се мисли на болест на работникот, а не и на член на семејство.

и работниот однос се воспоставува на неопределено време, и трае се додека не престане по некој од законските предвидени основи, а најдоцна до крајот на работниот век.

Но, за да нема дилеми во практиката и да се спречи различното толкување на законот, законодавецот со последните измени интервенираше со нов став 3, во членот 14 од ЗРО, во кој експлицитно се наведува дека доколку во договорот не е утврдено времето за кое е склучен, тогаш се смета дека се работи за договор за вработување на неопределено време.

2) Договорот за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време), но за тоа прашање подетално ќе се задржиме при коментарот на членот 46 од овој закон.

Форма на договорот за вработување

Член 15

(1) Договорот за вработување се склучува во писмена форма.

(2) Договорот за вработување се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

(3) Примерок од склучениот договор за вработување му се врачува на работникот на денот на потпишувањето на договорот за вработување.

Што ако работникот стапи на работа, а не склучил договор за вработување во согласност со законот, а работодавачот го пријави во Агенцијата за вработување и во задолжителното социјално осигурување?

Во таков случај може да се смета дека работникот засновал работен однос на неопределено време. Ова правна фикција ја релативизира писмената форма на договорот. Од Законот за работните односи (член 15 и 264 став 1, точка 1) изричито произлегува дека договорот за вработување „мора“ да биде склучен во писмена форма, да биде пријавен... (во спротивно казните се енормни – 7. 000 евра за работодавач – правно лице, односно 4.000 евра за директорот, односно друго одговорното лице кај работодавачот).

Договорот за вработување се склучува во писмена форма и се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот.

Станува збор за форма која е услов за важноста на договорот за вработување (*ad solemnitatem*). Без неа нема

правно дејство, во смисла на Законот за облигационите односи. Формата е задоволена ако договорот за вработување е составен и потпишан во писмена форма. Договор за вработување што нема да се склучи во писмена форма не е договор за вработување и не произведува правно дејство. Писмената форма претставува безусловна претпоставка за согласност на волјите, чија форма ја определил законот како негов конститутивен елемент. Формата е суштествен елемент (*forma ad solemnitatem*) на договорот за вработување без кој договорот не може ни да настане. Барањето на законот договорот да биде склучен во писмена форма, важи и за сите подоцнежни измени или дополнувања на договорот, значи и за нов променет договор – анекс договор.

Меѓутоа, и без писмен договор работникот стапил на работа. Тој засновал работен однос, без договор во пропишана форма (усмен договор). Работникот е во фактички работен однос. Оваа правна фикција ја анулира формата за засновање на работен однос, но не и желбата да работниот однос се заснова. Волјата се изразува, со спремноста на работодавачот на работникот да му овозможи да работи, со спремноста на работникот да ја прифати работата. Во таа двострана спремност се крие согласноста на двете страни да се воспостави работен однос. Таа согласност, всушност, е знак дека работникот и работодавачот постигнале неформална спогодба за засновање на работен однос.

Да резимираме. Може да се смета дека, во случај на засновање на работен однос без договор за вработување во писмена форма, работникот не може да ужива никаква правна заштита⁶³.

⁶³ Потребата од обезбедување на писмена информираност на работниците за условите за вработување произлегува и од директивите на Европската унија за должноста за известување на работниците за условите што се однесуваат на договорни или вработувачки односи. Директивата ги задолжува земјите членки на Европската унија да се погрижат секој вработен да добие документ кој го содржи известувањето за суштинските елементи на неговиот договорен однос.

Од компаративната легислатива може да се констатира дека во поголем број земји формата на договорот за склучување на Договор за вработување, во принцип не е пропишана. Општо правило е договорот за вработување да биде писмен, но не е забранета можноста за склучување на договор во некој друг облик. Секако, писмениот договор за вработување служи како доказ за содржината на договорот, но не претставува предуслов за правен ефект на самиот договор.

Според Законот за работа на Република Хрватска „договорот за работа се склучува во писмена форма“. Пропустот на договорните странки да склучат договор за работа во писмена форма, *не влијае на постоењето и валидноста на тој договор*. Ако работодавачот не склучи со работникот договор за работа во писмена форма или не му издаде писмена потврда за склучениот договор, **се смета дека со работникот склучил договор за работа на неодредено време**. (член 16 од Законот за работа, пречистен текст од 21. 06. 2004). На сличен начин тоа прашање е регулирано и во Законот за работа на Република Словенија, во кој (член 15) се потенцира дека „на постоењето и валидноста на договорот за вработување не влијае фактот што договорните страни не склучиле договор за работа во писмена форма“.

Сметам дека на таков (или сличен) начин тоа прашање требало или треба да го реши и нашиот законодавец⁶⁴.

Страни на договорот за вработување

Член 16

Страни на договорот за вработување се работодавачот и работникот.

За постоење на работен однос е неопходно постоење на два субјекти кои во тој однос се во *доброволна, лична и професионална врска* и која претставува основа за остварување на сите битни елементи на тој однос. Во правната теорија е познато дека субјекти на правото воопшто, се лица кои се носители на *права и обврски* и кои можат да бидат физички и правни лица. Всушност, работниот однос се воспоставува меѓу два субјекти и тоа работникот, кој секогаш се појавува како *физичко лице и работодавачот*, кој се јавува како физичко и

⁶⁴ Законот за работните односи предвидува и утврдува ригорозни санкции. Во член 264 е предвидена глоба од 7.000 евра ако „не е склучен Договор за вработување меѓу работникот и работодавачот, работодавачот не го пријавил работникот во задолжително пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување осигурување во случај на невработеност пред стапувањето на работникот на работа.

Глоба во износ од 3.000 евра ќе се изрече за прекршок на работодавач – правно лице, ако Договорот за вработување не се чува во работните простории на работодавачот каде што работи работникот и не му е врачен примерок од Договорот за вработување на работникот (членовите 15, ЗРО).

правно лице.

Во условите на промените што се остварија во општествено-економските односи во Република Македонија, настанаа трансформации и кај едниот и кај другиот субјект, што значи дека во трудовото законодавство кај нас се прифати класичниот концепт на работниот однос, и тоа како *однос на трудот и капиталот*.

Договорот за вработување го склучуваат работникот и работодавачот.

Работникот е физичко лице кое ја изнајмува својата работна способност на работодавачот.⁶⁵ Пред склучувањето на договорот за вработување, тоа лице нема статус на вработен/работник. Ќе го стекне дури кога договорот за вработување биде склучен и ќе почне со работа.

Способноста за склучување на овој договор се стекнува пред полнолетството, со 15 години возраст и ако лицето има општа здравствена способност. Но, на малолетното лице му е потребна и писмена согласност од родител, посвоител или старател⁶⁶.

Работникот го склучува договорот за вработување „сам“, а во согласност со Законот за облигационите односи, договор може да се склучи и преку полномошник, и нема пречки да во име и за сметка на работникот договорот го потпише полнолетно лице кое тој ќе го овласти.

Работодавач - правно лице или друг субјект

Член 17

(1) Ако работодавачот е правно лице, единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво или друга организација, во име на работодавачот настапува негов застапник, определен со закон, актот за основање или статутот или од него писмено овластено лице.

(2) Ако работодавачот е орган на државната власт, во име на работодавачот настапува функционерот или од него писмено овластено лице, ако со законот поинаку не е определено.

(3) Кога се склучува договор за вработување со лица со посебни овластувања и одговорности, во име на работодавачот

⁶⁵ Работник е секое физичко лице кое е во работен однос врз основа на склучен договор за вработување (член 5, т.2, ЗРО).

⁶⁶ Види член 18 од ЗРО – Способност за склучување на Договор за вработување со младо лице под 18 години возраст.

настапува органот, определен со законот, актот за основање или статутот.

(4) Кога се склучува договор за вработување со раководно лице во време на постапка за основање на работодавачот, во име на работодавачот настапува основачот.⁶⁷

За **работодавачот**, кое е правно лице, единица на локална самоуправа, подружница на странско друштво или друга организација, тоа може да биде неговиот законски застапник, односно застапник определен со закон, актот за основање или статутот или од него писмено овластено лице. Последиците на пречекорувањето на овластувањето би требало да се оценуваат според граѓанското право. Ако работодавачот е орган на државната власт, во име на работодавачот настапува функционерот или од него писмено овластено лице.

Кога се склучува договор за вработување со лица со посебни овластувања и одговорности, во име на работодавачот настапува органот определен со закон, актот за основање или статутот.

Кога се склучува договор за вработување со раководно лице во време на постапка за основање на работодавачот, во име на работодавачот настапува основачот.

Способост за склучување на договор за вработување со младо лице под 18 години возраст

Член 18

(1) Договор за вработување може да склучи младо лице под 18 години возраст и кое има општа здравствена способност.

(2) Се забранува работа за дете под 15 години возраст или дете кое не завршило задолжително образование, освен за учество во активности кои со закон е утврдено дека може да ги извршува, но не подолго од четири часа дневно.

(3) Работодавачот е должен да обезбеди заштита на младите лица од економска експлоатација и од каква било работа која може да има штетно влијание врз нивната безбедност, здравјето, физичкиот, менталниот, моралниот или социјалниот развој или истата може да го загрози нивното образование.

⁶⁷ Работодавач е правно и физичко лице, како и друг субјект (орган на државната власт, орган на единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво, дипломатско и конзуларно претставништво), кои вработуваат работници врз основа на Договор за вработување (член 5, став 1, т. 6 од ЗРО).

(4) Дете кое е помладо од 15 години може, со плаќање на надоместок, по исклучок да учествува во активности кои по својот обем и карактер не влијаат штетно врз здравјето, безбедноста, развојот и образованието, и тоа: учество во културни и артистички активности, спортски настани и рекламни активности.

(5) Одобрение за вршење на работите од ставот (3) на овој член издава органот на државната управа надлежен за инспекција на трудот, врз основа на барање на организаторот на активностите од ставот (4) на овој член, по претходна согласност на законскиот застапник на детето и по претходно извршен увид на местото на кое ќе се извршуваат активностите од страна на инспекцијата на трудот.

(6) Како младо лице се смета секое лице кое може да склучи договор за вработување, кое има најмалку 15 години возраст, а под 18 години возраст и кое не е опфатено во задолжително образование, за извршување на работи кои не се штетни по неговото здравје и безбедност.

(7) Максималниот број на часови на работно време на младо лице на возраст под 16 години е 30 часа неделно и во случај кога младото лице работи кај повеќе работодавачи истовремено.

(8) Максималниот број на часови на работно време на младо лице на возраст над 16 години е 37 часа и 45 минути неделно и во случај кога младото лице работи кај повеќе работодавачи.

(9) Работното време на младо лице не смее да надмине осум часа во период од 24 часа.

(10) Како работа ќе се смета времето кое младото лице го поминува во стручна подготовка во рамките на теоретската и практична настава.

(11) Како учество во обука ќе се смета работа која ја врши младото лице кај работодавачот за која истиот добива платен надоместок.

(12) Работодавачот не смее да го користи методот на награда со цел за зголемување на обемот на работа при што би се загрозила безбедноста и здравјето на младото лице.

Со последните измени на Законот за работните односи⁶⁸, насловот на членот 18 „способност за склучување на договор за ваработување“ е променет и гласи: „способност за склучување на договор за вработување со младо лице под 18 години возраст“, и членот 18 е целосно променет, со кој се

⁶⁸ Службен весник на РМ, бр. 124 од 20 септември 2010 год.

детализираат и прецизираат условите за склучување на договор за вработување со младо лице и адолесцент. Тоа е направено заради уогласување со Директивата 94/33/EЗ за заштита на младите на работа. Од самиот текст на овој член се гледа дека е дефинирано кое лице се смета за младо лице и адолесцент, кои работи можат или не смеат да ги работат овие лица, условите и начинот за вршење на работите кои смеат да се извршуваат од страна на овие лица, работното време за истите и други прашања кои се однесуваат на овие лица, а сè во функција заради усогласување со Директивата.

Законот, во овој член зборува дека „се забранува работа за дете под 15 години возраст *или дете кое не завршило задолжително образование*“ (став 2). Не е спорно дека договор за вработување може да склучи секое младо лице кое има најмалку 15 години возраст (преку законски застапник), а под 18 години возраст и кое не е опфатено во задолжително образование...(став 6).⁶⁹ Кои се лицата кои не се опфатени во задолжително образование?

Ако се склучи договор за вработување со лицето кое се

⁶⁹**ЗАКОН ЗА ОСНОВНОТО ОБРАЗОВАНИЕ** (Сл. Весник на Р. Македонија бр.103/08 од 19.08.2008 година)

Член 4

Основното образование е **задолжително**, трае девет години и се организира во три воспитно-образовни периоди и тоа од прво до трето одделение, од четврто до шесто одделение и од седмо до деветто одделение.

Член 5

Родителот, односно старателот на ученикот (во натамошниот текст: родителот) е должен да му овозможи на своето дете да ја исполни обврската за задолжително основно образование и воспитание.

Член 6

За учениците со посебни образовни потреби се обезбедуваат соодветни услови за стекнување на основно воспитание и образование во редовните и посебните основни училишта и имаат право и на индивидуална помош за стекнување на основното образование и воспитание.

Според ЗАКОНОТ ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ И ДОПОЛНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА СРЕДНОТО ОБРАЗОВАНИЕ (Сл.Весник на Р.Македонија бр. 49 од 18.04.2007 година)

Член 1

"Средното образование е **задолжително** за секој граѓанин, под еднакви услови утврдени со овој закон."

По ставот 1 се додава нов став 2, кој гласи:

"Средното образование во јавните средни училишта е бесплатно."

уште не ја достигнало бараната возраст, се смета дека договорот не постои. Санкцијата во таков случај не е невалидност (неважност) на договорот, туку непостоење на правно дејствие, односно договорот е ништовен, бидејќи работа на деца под 15 години е забранета.⁷⁰

Според член 265, став 1, т. 2 и 3 од ЗРО „глоба во износ од 3.000 евра ќе му се изрече за прекршок на работодавач – правно лице, ако склучи договор за вработување со лице кое не наполнило 15 години возраст и кое нема општа здравствена способност; или склучи договор за вработување или овозможи работа на млади лица спротивно на член 18 од овој закон.

Услови за склучување на договор за вработување

Член 19

(1) Работникот кој склучува договор за вработување, мора да ги исполнува условите за вршење на работата, определени со закон, актот на работодавачот, односно условите барани од страна на работодавачот.

(2) Работодавачот е должен со акт да ги определи посебните услови за вршење на работата на секое поединечно работно место. Оваа обврска не се однесува на помалите работодавачи.

(3) Инвалидот кој е оспособен за одделни работи, се смета дека има здравствена способност за склучување на договор за вработување за тие работи.

Условите за вршење на работата можат да бидат утврдени во законот, колективниот договор или пак кои ги бара самиот работодавач. Законска обврска, односно должност на работодавачот е дека тој со акт треба да ги определи **посебните услови** за работа на одделно работно место, односно однапред да ги утврди во општиот акт, односно во актот за систематизација на работните места, а како исклучок, таквата обврска не се однесува за помалите работодавачи – односно оние кои вработуваат до 50 работници.

Посебни услови: ги има повеќе, но сите се *врзани* за работа на одредени работи и работни задачи. Тие услови ги утврдува законот, општ колективен договор⁷¹ или актот на

⁷⁰ Тоа произлегува од директивата на ЕУ за заштита на младината, како и од Конвенцијата на МОТ бр. 138 за минималната возраст за склучување на работниот однос и при исполнување услови за работа.

⁷¹ Посебни услови можат да се предвидат како услов за вработување само

работодавачот (Правилникот за организација и систематизација на работните места).

Правилникот за организација и систематизација на работните места ги утврдува организационите делови кај работодавачот, видот на работата – назив на работното место, видот и степенот на стручната спрема, потребно работно искуство, проверка на знаењето, односно способноста на кандидатот, опис на работното место и други посебни услови за работа на систематизираните работни места.

Работодавачот кој вработува до 50 работници не мора да има Правилник за организација и систематизација на работните места (во согласност членот 19, став 2, ЗРО), туку посебните услови ќе ги определи во огласот.

Правилникот за организација и систематизација на работните места е *општ акт* затоа што делува спрема сите работници кај работодавачот.

Како посебни услови за вршење на работата на секое поединечно работно место можат да се определат: стручната спрема, работната способност, работното искуство, положен стручен испит, знаење на странски јазик, посебни години на живот, посебна здравствена способност, објавување научни или стручни трудови, висока просечна оцена, одредени лични искуства и други услови.

Стручната спрема е школска спрема од одредена струка, која се стекнува во верифицирани образовни установи. Лицата од различни струки (правник, економист, инженер, лекар) имаат *ист степен* (VII) на школска спрема, бидејќи завршиле школи на ист ранг (факултет), но нивната стручна спрема се разликува спрема струката за која се школувале. Струката е поширок поим од занимање. Во рамките на правната струка постојат, на пример, занимања: судија, обвинител, адвокат, професор на право, правен референт, криминалистички инспектор и друго.

ако се неопходни за извршување на работите на одредено работно место.

Како посебни услови за вработување можат да се предвидат, особено: стручната подготовка; посебни знаења и способности за извршување на соодветни работи (работна способност); работно искуство; посебна здравствена состојба; психофизички и физички способности и други специфични услови, утврдени во колективен договор на ниво на гранка, односно оддел, односно на ниво на работодавач или со актот на работодавачот. (Член 7 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството).

Стручната спрема се степенува, зависно од степенот на образованите. На пример, ниже, средно, више и високо и посебно вреднувани магистратура и докторат. Квалификацијата е степенувана на: полуквалификуван, квалификуван и висококвалификуван.

Работната способност ја гарантира успешноста во работата. Работната успешност на работникот се определува земајќи ги предвид:

а) *домаќинскиот однос кон средствата за работа што на работникот му ги доверил работодавачот*⁷²;

б), *квалитетот и*

в) *обемот на вршењето на работата.*

Работната способност се искажува како: стручност, вештина, умешност, извежбаност, спретност и други работни својства. Постоенето на овој услов, по логиката на работите, не се утврдува со исправа и други слични документи, туку на посебен начин – со пробна работа. Кога работникот на дело ќе покаже што знае и умее, работодавачот ќе може да оцени дали го исполнува овој услов. Овој услов има посебно значење за оние кои обавуваат најсложени работи. Тие мора да располагаат со посебно знаење и способности кои се проценуваат по остварените резултати, достигнувањата во науката и струката, објавените трудови, научни и академски звања и сл.

Работното искуство – е време поминато на работа во извршувањето на работи кои се исти или слични со работите кои треба да се извршуваат.

Работното искуство често се поистоветува со *работниот стаж*, иако тоа се два различни поими. Работното искуство се стекнува со работа (подолго време) на одредени работи, а работниот стаж е време на работа поминато на било кои работи и работни задачи. Лице со работно искуство има и стаж. Лице со работен стаж нема работно искуство доколку не работел на соодветни работи. Лекар нема работно искуство како лекар, иако има работен стаж бидејќи работел како медицинска сестра/брат. Освен тоа, во работен стаж се смета и времето на боледување, платено отсуство, годишен одмор и слично, иако работникот не работел, а бил во работен однос.

Работното искуство треба да се разликува и од

⁷² Тоа е и основ за престанок на работниот однос со отказан рок (член 81, став 1, т. 7, ЗРО) но и основ за дел од плата за работната успешност (член 106, став 2, ЗРО).

работната способност. Иако работната способност не може да се стекне без работно искуство, лице со потребно искуство не мора секогаш да има и соодветна работна способност. Работното искуство е временски период на работа на одредени работи. Работната способност се мери со: стручност, вештина, умешност, извежбаност, спретност и други работни својства за извршување на одредени работи. Мерилата за работна способност зависат повеќе од талентот, интелигенцијата и залагањето, а не само од времето поминато на работа.

Работното искуство треба да го разликуваме и од *стручната спрема*. Стручната спрема се стекнува во верифицирани образовни установи, а работното искуство – со практична работа. Работното искуство се стекнува, по правило, по стекнувањето со образование. Но, има и работи на кои работното искуство може да се стекне и независно од предвидената стручна спрема. Тоа се работи за кои се утврдува различен степен на стручна спрема. На пример, ако некој извршувал работи – шеф на сметководство, со средна, односно виша стручна спрема, ги исполнува условите во поглед на работното искуство за шеф на сметководство во фирма во која за тие работи е предвидена висока стручна спрема, без оглед што искуството не го стекнал по завршувањето на високата школа, туку пред тоа. Тоа важи и за работите предвидени за директор на друштвото.

Работното искуство може да се стекне независно од стручната спрема и кога некој бил во прилика да извршува работи за кои немал соодветна стручна спрема, а ги вршел со оглед на својата работна способност⁷³.

Положен стручен испит

Овој услов може да биде предвиден со закон, подзаконски акт или општ акт. Со законот, најчесто, се утврдува обврска за полагање на стручен испит за лица кои работат во органите на управата, правосудните органи⁷⁴, установите за издржување на казни и други органи. Законска обврска за полагање стручен испит имаат и лица кои во вршењето на јавни овластувања донесуваат управни акти, работници кои работат на

⁷³ Безброј се случаите кога некој има струка за машинобравар (не му лежи), а работел (да речеме во странство) како водоинсталатер, паркетар или плочкар и станал врвен стручњак, независно од стручната спрема, има работно искуство.

⁷⁴ Правосуден испит, нотарски, брокерски и други.

проектирање, надзор на инвестициони објекти, заштита при работа, здравствени работници, библиотекари, воспитниот кадар. Со подзаконски акти, во согласност со закон, се установува обврска за стручен испит, на пример, за: воздухопловниот екипаж, сручните лица кои вршат работи од значење за безбедноста на воздушната пловидба, контролори на летање, наставници и инструктори за летање, инструктори за полагање возачки испит и многу други.

Условите, начинот и програмата за полагање на стручен испит се уредува со закон (најретко), подзаконски акт (почесто) и општ акт (најчесто). Со закон, на пример, уредено полагање на правосуден испит. Полагање возачки испит, испит за возачи, инструктори, како и стручни испити за вработените во управата, здравствените работници, наставниците, воспитачите, рударски инспектори и друго, уредено е со подзаконски акт. Со општ акт се уредува полагање на приправнички испит, ако со закон или подзаконски акт не е поинаку одредено.

Знаење на странски јазик

Постојат работи и работни задачи кои, едноставно, без тој услов, без знаење на странски јазик, не е можно да се извршуваат – на пример, во: науката, надворешната трговија, туризмот, угостителството, поморскиот и авионскиот сообраќај⁷⁵, новинарство, дипломатија и многу други дејности во кои комуникацијата на друг јазик е неопходна за извршување на работните обврски.

Постоењето на овој услов се докажува со писмена исправа, но и на друг начин. Тоа може да биде и со непосредна проверка на знаењето. Проверката може да се изврши и кога кандидатот располага со свидетелство (уверение) за завршен курс за странски јазик. Има лица кои солидно владеат со некој странски јазик, а немаат свидетелство за завршен курс, како и лица кои имаат диплома, а странскиот јазик не го познаваат доволно.

Одредени години на живот

Возраст од 15 години е општ услов за засновање на работен однос, односно за склучување на договор за

⁷⁵ Имам сретнато оглас за возач на камијон за транспорт на стока во странство, во кој се бара, покрај другите посебни услови (работно искуство, здравствена состојба, соодветна возачка дозвола и солидно познавање на еден странски јазик (англиски или германски). Во современите метрополи и за возач на такси возило се бара познавање на странски јазик.

вработување. Тој услов, меѓутоа, не е доволен за засновање на работен однос на работни места кои се изложени на посебни услови на работа во полгед на опасноста по животот и здравјето на работникот. Така, во нашиот Закон за работните односи, постои посебна глава XIII. Заштита на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст. Во членот 173 од ЗРО, е предвидено дека „на работниците кои сè уште не наполниле 18 години возраст не смее да им се наложи да вршат тешки физички работи, работи кои се вршат под земја или под вода, работи со извори на јонизирачки зрачења и други работи кои можат штетно и со зголемена опасност да влијаат на здравјето, односно здравствениот развој со оглед на нивните психофизички специфичности“. Со посебни закони во областа на металургијата, рударството, сообраќајот, хемиската индустрија е предвидено забрана за вршење на одредени работи за лица под 18 години, но во некои од нив е предвидена и горната граница на староста.

Посебните години на живот како услов за работа имаат заштитна функција, но тоа влијае и на успешното извршување на работниот процес.

Посебна здравствена способност – е посебен услов за засновање на работен однос за работи кои се извршуваат во услови (амбиент) на зголемена опасност по животот и здравјето на работниците.

Странски државјани и лица без државјанство

Член 20

(1) Странски државјани или лица без државјанство можат да склучат договор за вработување, ако ги исполнуваат условите определени со овој и со друг посебен закон, со кој се уредува вработување на странци.

(2) Ако се склучи договор за вработување во спротивност со ставот (1) на овој член се смета дека договорот е ништовен.

Пред да ја елаборираме правната положба на странските државјани како вработени лица во Република Македонија, неопходно се налага потребата накратко да укажеме на уставните и законските решенија за правата на странските лица како партнери, односно акционери и можноста за основање на странски трговски друштва.

Уставот на Република Македонија, со неколку одредби ја

регулира правната положба на странците – странските работници во Република Македонија, кои се операционализираат со посебни закони. Според член 29 од Уставот странците во Република Македонија уживаат слободи и права гарантирани со Уставот, под услови утврдени со закон и меѓународни договори. Со член 54, став 3 се забрануваат сите видови на дискриминација при ограничувањето на слободите и правата што не смее да биде дискриминаторско по основа на пол, раса, боја на кожа, јазик, вера, национално или социјално потекло, имотна или општествена положба.

Партнер, односно акционер, покрај домашните правни и физички лица, може да биде и секое странско лице.

Странско лице може да стекнува удел или акција на начин и под услови предвидени за државјаните на Република Македонија. Учеството на странско лице во новоосновано и во постојно трговско друштво не е ограничено. Трговското друштво со странско учество ги има сите права и обврски како и трговското друштво без странско учество⁷⁶.

Кои се правата на странците врз основа на нивните вложувања? Правата стекнати врз основа на вложувањата на странски лица во трговско друштво не можат да се намалуваат со закон или со друг пропис; дел од добивката во трговското друштво што му припаѓа на странското лице, односно износот во случај на делумно или целосно отуѓување на уделот или на акциите на странското лице, може, по налог на странското лице, слободно, да се дозначи во странство...⁷⁷

Покрај домашните трговски друштва и трговци–поединци, во Република Македонија, трговска дејност, самостојно, трајно можат да вршат и странски трговски друштва и странски трговец - поединец⁷⁸.

Во поглед на положбата на странските трговски друштва и странските трговци – поединци Законот е дециден и утврдува

⁷⁶ Види член 30 од Законот за трговските друштва (Службен весниј на РМ бр. 28/04).

⁷⁷ Види Член 31 од ЗТД.

⁷⁸ Странско трговско друштво, според Законот за трговските друштва, е секое трговско друштво *основано според правото во земјата во којашто го има регистрирано седиштето*. Странски трговец – поединец е секое *физичко лице* на кое тоа својство му е признаено надвор од територијата на Република Македонија, во земјата чиј државјанин е, во којашто го има регистрирано седиштето и во којашто го води работењето на претпријатието (Член 579 од Законот за трговските друштва).

дека тие работат според условите определени со закон и во работењето се изедначени на територијата на Република Македонија со домашните физички и правни лица, освен ако со меѓународен договор или со закон за одделни видови друштва и за странските трговци – поединци со определен предмет на работење поинаку не е определено⁷⁹.

Важно е да се потенцира дека странските друштва и странските трговци-поединци не можат да вршат дејност на територијата на Република Македонија сè додека не организираат подружница, како своја организациона единица, со која го пријавуваат организирањето на својата подружница заради упис во трговскиот регистар според седиштето на подружницата⁸⁰. Во своето работење во Република Македонија странското трговско друштво работи според законите на Република Македонија⁸¹.

Подружницата настапува во правниот промет од името и за сметка на странското трговско друштво, односно странскиот трговец- поединец⁸²; за обврските настанати со работењето на подружницата, странското друштво, односно странскиот трговец – поединец одговара со целиот свој имот⁸³;

За секоја подружница, странското друштво, односно странскиот трговец – поединец назначува еден или повеќе застапници.

Имајќи го предвид горе изнесеното, со сета сериозност се наметнува прашањето за можноста, условите и постапката за вработувањето и работа на странците во Република Македонија.

Во врска со примената на Законот за работните односи, се налага потребата да потенцираме дека е потребно читателот да се наврати на членот 4 од законот во кој (со измените) јасно е регулирана неговата примена.

Странски државјани и лица без државјанство можат да склучат договор за вработување, ако ги исполнуваат условите определени со Законот за работни односи и со друг посебен закон, со кој се уредува вработувањето на странци. Ако се склучи договор за вработување спротивно на тоа, се смета дека договорот е ништовен (како да не е ниту склучен, не е склучен

⁷⁹ Член 581, став 1, од ЗТД.

⁸⁰ Член 581, став 2, 585 и 586 и 587 од ЗТД.

⁸¹ Член 584, став 1, ЗТД.

⁸² Член 589, ЗТД.

⁸³ Член 590, ЗТД.

така како што се барањата на Законот за полноважно правно дело и затоа не произведува правни дејствија).

Тој друг, посебен, специјален закон, *lex specialis*, е **Законот за вработување и работа на странци**⁸⁴. Да наведеме некои сентенции од овој закон, а за детално проучување потребна е целосна посветеност на истиот.⁸⁵

Со овој Закон се уредуваат условите и постапката под кои странци можат да се *вработуваат* или да работат во Република Македонија, освен ако со меѓународен договор поинаку не е утврдено⁸⁶.

Што се подразбира под поимот „странец“? 1. Странец е лице кое не е државјанин на Република Македонија; 2. Странец е и лице без државјанство, односно лице кое ниедна држава по сила на својот закон не го смета за свој државјанин; 3. Барател на азил е странец кој бара заштита од Република Македонија, во согласност со Законот за азил и привремена заштита; 4. Признаен бегалец е странец на кој во согласност со Законот за азил и привремена заштита му е признаено правото на азил; 5. Лице под супсидијарна заштита е странец кој не се квалификува како признаен бегалец, а на кој Република Македонија ќе му признае право на азил и ќе дозволи да остане во рамките на нејзината територија; 6. Лице под привремена заштита е странец на кој му е признаено правото на привремена заштита, во согласност со Законот за азил и привремена заштита; 7. Жртва на трговија со луѓе е странец за кого постојат основани сомненија дека е жртва на кривично дело трговија со луѓе утврдена со Кривичниот законик и на кого, во согласност со Законот за странци, му е издадена дозвола за привремен престој поради хуманитарни причини⁸⁷.

Странците кои во согласност со наведениот закон можат да се вработуваат, самовработат или да работат во Република Македонија, задолжително треба да поседуваат *дозвола за работа и регулиран престој* во државата, а лицето задолжено

⁸⁴ Овој Закон е објавен во Службен весник на РМ бр. 70 од 13. јуни 2007 година, со измени и дополнување од 13.01.2009, Сл. Весник на РМ бр.5; со измени и дополнување од 12.03.2010, Сл. Весник на РМ бр.35 и

⁸⁵ За ова види повеќе, трудот од Д-р Билјана Чавковска, Постапка за вработување на странци во РМ, Деловно право, 63 средба на правниците, октомври 2010, стр. 285-297.

⁸⁶ Член 1, став 1 од Законот за вработување и работа на странци (понатаму ЗВРС).

⁸⁷ Член 2 од Законот за вработување и работа на странци.

да ја регистрира нивната работа, треба да ја регистрира како работа на странец, во согласност со одредбите на овој Закон⁸⁸.

Договорот за вработување или за работа склучен меѓу работодавач и странец кој не поседува работна дозвола, ќе се смета за ништовен. Во Република Македонија странците можат да ја вршат само работата за која поседуваат работна дозвола⁸⁹.

Работната дозвола е документ врз основа на кој домашниот или странскиот работодавач склучува договор за вработување или работа или извршува друга работа со странец и таа се издава врз основа на барање поднесено од работодавачот. Постапката за издавање на работни дозволи и формата и содржината на поединечните видови на работни дозволи ја пропишува Министерот надлежен за работите од областа на трудот⁹⁰.

Издавањето на Работните дозволи и нивното продолжување и одземање и постапката за издавање на Сертификати, се спроведуваат од Агенцијата за вработување, во согласност со Законот за општата управна постапка.

Законот за вработување и работа на странци детално ја пропишува постапката за: издавање на Работна дозвола врз основа на барање на странец и постапката за издавање на Работна дозвола врз основа на барање на работодавач и на корисник на услуги⁹¹.

Да ја наведеме разликата помеѓу: Лична работна дозвола, Дозвола за вработување и Дозвола за работа.

Лична работна дозвола е обновлив или постојан облик на работна дозвола, која во текот на својата важност му овозможува на странецот слободен пристап до пазарот на трудот⁹².

Дозвола за вработување е вид на работна дозвола која се издава во врска со потребата за постојано вработување кај работодавачите врз основа на систематизирани работни места. Странец кој го има регулирано престојот во Република Македонија и поседува ваков вид на дозвола, може да биде вработен само кај работодавач кој поднел барање за негова

⁸⁸ Член 4, став 3 од Законот за вработување и работа на странци.

⁸⁹ Член 4, став 5 и 6 од Законот за вработување и работа на странци.

⁹⁰ Види член 8 од наведениот Закон.

⁹¹ Види член 10 и 11 од законот.

⁹² Види член 12 од Законот.

работна дозвола⁹³.

Дозвола за работа е вид на работна дозвола со претходно утврдено временско ограничување, врз основа на која странецот може привремено да работи во Република Македонија, во согласност со целта заради која била издадена дозволата⁹⁴.

Беше истакнато дека странците кои во согласност со наведениот Закон можат да се вработуваат, самовработат или да работат во Република Македонија, задолжително треба да поседуваат *Дозвола за работа и регулиран престој* во државата.

Прашањето за привремен престој на странци и издавање Дозвола за привремен престој заради вработување, работа и издавање дозвола на самостојно вработени лица е регулирано со Законот за странците⁹⁵.

Според тој закон: „дозвола за привремен престој заради вработување, работа или на самостојно вработени лица може да се издаде ако странецот кон Барањето приложи и Работна дозвола, односно друга потребна дозвола во согласност со Закон, доколку со ратификуван меѓународен договор поинаку не е определено. Дозволата за привремен престој заради вработување се издава за периодот за кој е издадена Работната дозвола, но не подолго од една година и истата може да се продолжува од страна на Министерството за внатрешни работи“⁹⁶.

Од страна на Министерот за внатрешни работи е донесен Правилник за странците⁹⁷ со кој се пропишува:

➤ начинот на одобрување и одбивање на влез; издавање и продолжување на Дозволата за привремен и постојан престој; враќање и протерување на странец; пријавување и одјавување на живеалиште и престојувалиште на странец;

➤ формата и содржината на образецот на: Решението за одбивање на влез на странец во Република Македонија;

⁹³ Член 13 од Законот.

⁹⁴ Види член 14 од Законот

⁹⁵ Овој Закон е објавен во Службен весниј на РМ број 35/06.

Со овој Закон се уредени прашањата за влез, напуштање и престој на странците во Република Македонија, како и нивните права и должности.

⁹⁶ Член 58 од Законот за странците.

⁹⁷ Службен весник на РМ бр. 27/08.

Дозволата за привремен престој; Дозволата за постојан престој; Решението за продолжување на дозволата за привремен престој; Потврдата за престој во Република Македонија до донесување на Одлуката за продолжување на привремениот престој; Решението за протерување; штембилот на Решението за протерување; Решението за одземање на правото на привремен престој; Решение за одземање на правото за постојан престој; штембилот за одземање на правото на привремен и постојан престој; како и образците на барањата за нивно издавање;

➤ формата и содржината на образецот со кој се пријавува или одјавува живеалиштето или престојувалиштето на странецот, како и на образецот за евиденција на странци што ги водат правните лица и поединци кои на странците им даваа услуги за сместување и

➤ начинот на водење и користење на податоците од евиденциите од член 143 од Законот за странците.⁹⁸

Договорна слобода

Член 21

Работодавачот има право на слободно одлучување, со кој кандидат кој ги исполнува пропишаните договорени, односно од работодавачот барани услови за вршење на работата (во натамошниот текст: услови за вршење на работата), почитувајќи ги законските забрани, ќе склучи договор за вработување.⁹⁹

Законодавецот утврдил договорна слобода за потпишува-

⁹⁸ Според член 265, став 1. Т. 4 од ЗРО, глоба од 3.000 евра ќе му се изрече за прекршок на работодавачот-правно лице ако склучи Договор за вработување со странец кој не ги исполнува условите определени со овој или со друг закон (член 20).

⁹⁹ Според пресудата на Апелациониот суд Штип ГЖ.бр.1104/07 „кандидатот кој не е избран на јавен оглас не е дискриминиран ако е избран кандидат кој ги исполнува сите услови предвидени на огласот“. Види образложението на пресудата, судска практика?

Дилема? Дали нема дискриминација по основа на партиска припадност од политички причини (нормално, во ниеден оглас како услов не се бара кандидатот да е припадник на одредена партија) ако, на пример: на огласот се бараат 5 кандидати за вработување. Се пријавиле 20, од различна партиска определеност или симпатизери. Сите или 18 ги исполнуваат условите на огласот. Примени се сите 5 активисти и членови на владејачката партија кои исто така ги исполнуваат условите на огласот. Дали не се работи за директна дискриминација на другите кандидати за вработување по основа на политичко убедување (види коментар на член 6 и 7 од ЗРО)?

ње, односно склучување на договор за вработување.

Тоа фактички значи, дека „ работодавачот има *право на слободно одлучување* со кој кандидат кој ги исполнува пропишаните договорени, односно од работодавачот барани услови за вршење на работата, почитувајќи ги законските забрани, ќе склучи договор за вработување".

Но, за договорите од областа на трудовото право важи правилото, дека и покрај начелната договорна слобода, постојат одредени законски забрани (во врска со децата, младината, заштитата на мајчинство) и обврска за почитување на бараните услови. Бараните услови за вршење на работа можат да бидат пропишани со закон или општ акт, договорени со колективниот договор или пак може непосредно да ги бара работодавачот. Тоа значи дека законот го обврзува работникот да ги исполнува условите за вработување, а работодавачот да склучи договор за вработување, и тоа само со работник кој ги исполнува тие услови. Последиците на повредите на овие законски одредби, се оценуваат во согласност со начелата на граѓанското право и можат да бидат невалидност или оспорување на договорот за вработување, во зависност од тоа за каква природа на повреда станува збор, како на пример повреда на Уставот, на други прописи и сл.

Овде секако дека може да стане збор и за забрана на дискриминацијата.

III. ПРАВА И ОБВРСКИ НА СТРАНИТЕ ПРИ СКЛУЧУВАЊЕ НА ДОГОВОР ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Начин на обезбедување на потребата од работници

Член 22

(1) Работодавачот потребата од работници ја обезбедува преку:

1) огласување на јавен оглас во дневниот печат на товар на работодавачот;

2) објавување во службата надлежна за посредување при вработување, без наплата, во согласност со закон;

3) посредување на службата надлежна за посредување при вработување преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица и

4) агенција за посредување при вработување со наплата од работодавачот, во согласност со закон.

(2) Во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната власт и орган на единицата на локалната самоуправа, при вработувањето се применува начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во Република Македонија, односно во единиците на локалната самоуправа, без да се нарушат критериумите на стручност и компетентност.

(3) Во јавна установа, јавно претпријатие и друго правно

лице што врши дејност на јавна служба, орган на државната управа и орган на единицата на локалната самоуправа, потреба од работник се обезбедува со објавување на јавен оглас во најмалку два дневни весника од кои најмалку во по еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и во весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

(4) По исклучок, работодавачот од ставот (2) на овој член, за итни и неодложни работи, работен однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена, со посредување на службата надлежна за посредување при вработување.

Кога е утврдена потребата од вработување на работник, работодавачот истата ја обезбедува преку:

1) Огласување на јавен оглас во дневниот печат на товар на работодавачот.

При тоа, работодавачот е должен во јавниот оглас да ги наведе: а) условите што се бараат за вршење на работата; б) рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од пет работни дена и рокот во кој работодавачот по истекот на рокот за пријавување ќе изврши избор, доколку со закон поинаку не е определено¹⁰⁰.

Не е спорно дека е доволно огласувањето да се изврши само во еден дневен весник (печат) на македонски јазик како службен јазик и на кирилично писмо. Но, ако огласувањето е извршено само на македонски јазик или само на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните, според мислење на авторот на овој труд, би било спротивно на Уставот на Република Македонија. Тоа треба да значи дека – огласувањето на јавен оглас во дневниот печат, за секој работодавач, би значело обврска да се изврши најмалку во два дневни весници, од кои еден пишуван на македонски јазик и еден на албански јазик – како не би бил повреден Амандманот V од Уставот.¹⁰¹

2) Објавување во службата надлежна за посредување при вработување, без наплата, во согласност со закон.

¹⁰⁰ Види член 23 од ЗРО.

¹⁰¹ Според Амандман V од Уставот на Република Македонија „на целата територија во Република Македонија и во нејзините меѓународни односи службен јазик е македонскиот јазик и неговото кирилично писмо.

Друг јазик што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните, исто така, е службен јазик и неговото писмо, како што е определено со овој член“.

Тоа се врши со објавување во подрачната единица на Агенцијата за вработување и нејзино посредување.¹⁰²

3) Посредување на службата за посредување при вработување преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица¹⁰³.

4) со обезбедување на работник од страна на самиот работодавач без огласување со директно склучување на договор за вработување со него. Таа можност веќе не постои¹⁰⁴.

4. агенција за посредување при вработување со наплата од работодавачот, во согласност со закон¹⁰⁵.

¹⁰² Види Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност (Службен весник на РМ, бр. 37/97).

¹⁰³ Види Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, посебно членовите 26 – 46. (Службен весник на РМ, бр. 37/97)

¹⁰⁴ Со одлука на Уставниот суд на РМ У.бр. 134/2005, од 29.03.06, се укинува член 22 став 1 точка 4 од ЗРО (Службен весник на РМ бр. 62/05), а со Законот за изменување и дополнување на ЗРО објавен во „Службен весник на РМ бр. 106/08 од 27.08.07 оваа точка е бришана, а точката 5 станува точка 4.

¹⁰⁵ Тоа е Законот за агенциите за привремени вработувања објавен во Службен весник на РМ бр. 49/06, со измени и дополнувања од 2008 и 20010 год. Со овој закон детално се уредуваат: условите и начинот на основање на агенции за привремени вработувања, како и условите и начинот на привременото вработување за вршење на привремени работи кај друг работодавач.

Агенција за посредување за вработување во земјата со наплата, може да основа лице кое е државјанин на Република Македонија, да има средно образование и располага со погоден работен простор во согласност со закон.

Агенцијата за привремени вработувања може врз основа на договор за отстапување на работник меѓу агенцијата и друг работодавач, да отстапи работник на друг работодавач корисник за вршење на привремени работи во случај на:

- 1) замена на привремено отсутен работник;
- 2) привремено зголемен обем на работа;
- 3) сезонска работа;
- 4) работа на проект;
- 5) специфични неконтинуирани работи кои не се дел од претежната дејност на работодавачот корисник и
- 6) непредвидливи краткотрајни активности што се јавуваат во вршењето на претежната дејност на работодавачот корисник.

(2) Договор за отстапување на работник за вршење на исти привремени работи може да се склучи за време додека трае потребата, но не подолго од една година.

(3) Агенцијата за привремени вработувања не смее да отстапува работник за вршење на исти работи кај ист работодавач без прекин или со прекин

Законот за работните односи, на поинаков начин го регулира прашањето за начинот на вработување, односно обезбедувањето на потребата од работници во јавните установи, јавните претпријатија и други правни лица кои вршат дејност на јавна служба, како и за органите на државната власт и органите на единицата на локалната самоуправа. Кај тие органи се бара:

- примена на начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници во Република Македонија, односно во единиците на локалната самоуправа;

- при тоа да не се нарушат критериумите на стручност и компетентност¹⁰⁶;

- потребата од работник да се обезбди задолжително со објавување на јавен оглас;

- огласот да биде објавен во најмалку два дневни весника (на македонски и албански јазик).

За разлика од опциите за вработување кај приватниот сектор (трговец поединец и трговските друштва) кај наброените субјекти постои законска можност да се поедностави постапката за обезбедување на потребата од работници, по исклучок само за „итни и неодложни работи, работен однос може да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена, со посредување на Агенцијата за вработување“¹⁰⁷.

Објавување на слободни работни места

подолго од една година.

¹⁰⁶ Тоа е револуционерно и ултрадемократско начело, но при примената на критериумите (посебно за стручност и компетентност) е многу суптилно прашање кое во практиката наидува на потешкотии и субјективизми и можност да се загрози (при буквална примена) компетентноста и стручноста на јавната администрација, од една страна и да предизвика оправдани или не тензии кај потенцијалните кандидати (забелешка на авторот).

¹⁰⁷ Авторот на овој труд смета дека треба законодавецот да го врати старото решение од членот 9 став 5 од Законот за работните односи од 1994 година, според кој „за итни и неодложни потреби чие вршење не трпи одлагање (без тоа, за спроведување на постапката за избор по пат на оглас), работен однос да се заснова и без јавно огласување, но најмногу до 30 дена, со посредство на службата надлежна за посредување при вработувањето“. Законодавецот нашол решение за овој проблем со Законот за агенциите за привремени вработувања објавен во Службен весник на РМ бр. 49/06.

Член 23

(1) Кога работодавачот вработува работници по пат на јавен оглас, е должен во јавниот оглас да ги наведе условите што се бараат за вршење на работата, рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од пет работни дена и рокот во кој работодавачот по истекот на рокот за пријавување ќе изврши избор, доколку со друг закон поинаку не е определено.

(2) За објавување се смета, исто така, и објавувањето во просториите на службата надлежна за посредување при вработување.

(3) Ако работодавачот го објавува слободното работно место и во средствата за јавно информирање, рокот за пријавување започнува да тече од денот на последното објавување.¹⁰⁸

Според членот 265-а, став 1, т. 2 од ЗРО „глоба во износ од 1.000 евра ќе му се изрече за прекршок на работодавачот - правно лице, ако објави слободно работно место во спротивност на овој закон (членовите 23 и 24).

¹⁰⁸ Според Законот за државните службеници, Службен весник на РМ, бр. 76 од 07.06.2010 година (Пречистен текст)

Член 9

(1) Слободно работно место во државната служба се пополнува преку следниве постапки:

- објавување на јавен оглас за вработување во државната служба,
- објавување на интерен оглас за вработување на државен службеник,
- превземање на државен службеник од еден во друг орган на работно место во исто звање и
- распоредување на државен службеник во истиот орган на друго работно место во исто звање.

(2) Постапките за пополнување на слободно работно место од ставот (1) алинеи 1, 2 и 3 на овој член, се спроведуваат по претходна согласност на Агенцијата и по известување за обезбедени финансиски средства од Министерството за финансии, односно градоначалникот на градот Скопје или на градоначалник на општина.

Член 14

(1) По барање на органот од членот 3 став (2) на овој закон, Агенцијата објавува јавен оглас.

(2) Агенцијата го објавува јавниот оглас од ставот (1) на овој член, на својата Интернет страница и во најмалку два дневни весника од кои во по еден од весниците што се издаваат на македонски јазик и во весниците што се издаваат на јазикот што го зборуваат најмалку 20% од граѓаните кои зборуваат службен јазик различен од македонскиот јазик.

(3) Рокот за пријавување на јавниот оглас од ставот (1) на овој член не може да биде пократок од пет дена од денот на неговото објавување.

Полова еднаквост при објавување на слободни работни места

Член 24

(1) Работодавачот не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен ако определениот пол е неопходен услов за вршење на работата.

(2) Објавувањето на слободното работно место не смее да сугерира дека работодавачот дава кај вработувањето предност на определен пол, освен во исклучокот од ставот (1) на овој член.

Законодавецот одделно ја истакнува обврската на еднаквиот третман во однос на половата еднаквост. Всушност, од објавувањето на слободното работно место не смее да произлегува ставот дека работодавачот дава предност на одреден пол. Само во случај кога различниот третман на половите е неопходно условен од фактичкото барање на работното место, тој може да биде оправдан. Во случај на повреда на забраната на дискриминација при вработувањето, работодавачот е одговорен за штета нанесена на неизбраниот кандидат. Другите последици можат да се оценуваат во согласност со начелата на граѓанското право¹⁰⁹.

Да потсетиме дека исклучоци од забраната за дискриминација се правење разлика, исклучување или преферирање (давање предност во однос на определена работа) врз основа на специфичните одговорности на одредено работно место. Членство во одредена религиозна група ако работното место вклучува извршување на одредени религиозни должности (свештеник не може да биде жена). Или, забрана за вршење на подземни работи во рудниците за работничките.

Права и обврски на работодавачот

Член 25

(1) Работодавачот смее да бара од кандидатот само приложување на докази за исполнување на бараните услови за вршење на работите.

(2) Работодавачот при склучувањето на договорот за вработување не смее да бара податоци за семејниот односно брачниот статус и планирање на семејството, односно доставу-

¹⁰⁹ Во согласност со Директивата 97/801-ЕЦ, за терет на докажување во случај на полова дискриминација, се предвидува доказниот товар да биде на страна на работодавачот. Види за товар на докажување во случај на спор коментарот на член 11 од ЗРО.

вање на други исправи и докази коишто не се во непосредна врска со работниот однос.

(3) Работодавачот не смее да го условува склучувањето на договорот за вработување со податоци од ставот (2) на овој член или со потпишување на спогодба во врска со престанок на работниот однос.

(4) При склучувањето на договорот за вработување работодавачот може да го провери знаењето, односно способноста на кандидатот за вршење на работата за којашто се склучува договорот за вработување.

(5) При склучување на договор за вработување кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената способност, освен ако работодавачот на своја сметка го испрати на здравствен преглед.

(6) Проверката на знаењето, односно способноста на кандидатот или утврдување на здравствените способности на кандидатот не смеат да се однесуваат на околностите коишто не се во непосредна врска со работата на работното место за коешто се склучува договорот за вработување.

(7) Работодавачот мора пред склучувањето на договорот за вработување да го запознае кандидатот со работата, условите на работа, како и правата на работниците кои се поврзани со вршењето на работата на работното место за коешто се склучува договорот за вработување.

(8) Работодавачот е должен да ги информира работниците на определено време за слободните работни места преку објава на видно место кај работодавачот, за да ги осигури дека ја имаат истата можност за добивање вработување на неопределено време како и другите работници.

(9) Работодавачот треба колку што е можно повеќе да го олесни пристапот на работниците на определено работно време до соодветни можности за обука за подобрување на нивните способности, развојот во кариерата и професионалната мобилност.

Во постапката на избор, работодавачот има право од кандидатот да ги бара доказите за исполнување на бараните условите за работа, при што, се предвидува поголема заштита на личноста и приватноста на поединецот-кандидат. Имено, кандидатот не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работата на работното место, односно работодавачот не смее на кандидатот да му поставува прашања кои не се во непосредна врска со работниот однос.

1) Работодавачот смее (има право) да бара од кандидатот

само приложување на докази за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

2) На пример: работодавецот не може од кандидатот да бара податоци за семејниот, односно брачниот статус и планирање на семејството, односно работникот да доставува исправи и други докази кои не се во врска и од непосредно значење за извршување на работите за кои се заснова работниот однос.

4) Работодавачот може да го провери знаењето, односно способноста на кандидатот за вршење на работата за којашто се склучува договорот.

Проверката на знаењето, односно способноста на кандидатот или утврдувањето на здравствените способности не смеат да се однесуваат на околностите кои што не се во непосредна врска со работата на работното место за кое се склучува договор за вработување.

5) Исто така, работодавачот е должен, односно може поради утврдување на здравствената способност на кандидатот, за работата за која се склучува договор за вработување, да го упати кандидатот на претходен здравствен преглед, односно кандидатот не е должен да достави доказ за здравствената состојба, освен ако работодавачот на своја сметка го испрати на здравствен преглед. Задолжителни претходни здравствени прегледи, според важечката правна регулатива, се уредуваат во прописите за заштита при работа и здравствените прописи.

7) Работодавачот, мора, пред склучувањето на договорот за вработување, да го запознае кандидатот со работата, условите за работа, како и правата на работниците кои се поврзани со вршењето на работата на работното место за коешто се склучува договорот за вработување.

Права и обврски на кандидатот

Член 26

(1) При склучувањето на договорот за вработување кандидатот е должен да му достави на работодавачот докази за исполнување на условите за вршење на работата и да го извести за сите нему познати факти, значајни за работниот однос, како и за болестите или други околности кои можат како било да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските на договорот, или можат да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски

доаѓа во контакт.

(2) Кандидатот не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос.

При склучувањето (потпишувањето) на договорот за вработување, односно при засновувањето на работниот однос, лицето кое се јавило на јавниот оглас и кое изразило волја да заснова работен однос со работодавачот, значи кандидатот е должен:

- на работодавачот, да му ги достави доказите за исполнување на условите за вршење на работата (кои работодавачот ги барал со огласот);
- да го извести за сите нему познати факти, значајни за работниот однос;
- да го извести за болестите или други околности кои можат како било да го оневозможат или суштествено да го ограничат при извршувањето на обврските од договорот;
- или можат да го загрозат животот или здравјето на лицата со кои при извршувањето на своите обврски доаѓаат во контакт.

При тоа, кандидатот не е должен да одговара на прашањата кои не се во непосредна врска со работниот однос. На пример, како што беше наведено, работодавачот не треба, а кандидатот не е должен да одговара на прашањата за брачниот статус, да бара од жените тест за бременост (освен кога постои ризик во зависност од работата за здравјето на жената и детето).

Сметам дека, неисполнувањето на наведените должности од страна на кандидатот (или премолчувањето) можат да се сметаат за основна причина за отказ (лична причина на страна на работникот) иако конкретно не е наведено како причина за отказ во членовите 76, 79, 81 и 82 од Законот за работните односи.

Од изнесеното (член 26, ЗРО) може да се заклучи дека **кандидатот е должен на работодавачот да му ги достави доказите за исполнување на условите за вршење на работата при склучувањето на договорот за вработување.** Тоа значи, дека кандидатот кога поднесува пријава по објавен јавен оглас, законот не го задолжува кон пријавата да ги приложи сите потребни докази (документи) кои работодавачот ги бара за исполнување на условите по огласот. Во практиката се уште масовно среќаваме огласи дека

„кандидатите со пријавата треба да поднесат: - ненавремените и некомплетни пријави нема да бидат земени во разгледување“.

Права на неизбраните кандидати

Член 27

(1) Работодавачот мора во рок од осум дена од денот на склучувањето на договорот за вработување писмено да го извести кандидатот кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран.

(2) Работодавачот е должен на кандидатот кој не е избран во рок од три дена да му ги врати сите документи што му ги доставил како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

Работодавачот мора, во рок од 8 дена од денот на склучувањето на договорот за вработување, писмено да го извести кандидат кој не е избран дека не е избран и кој кандидат е избран, а во рок од 3 дена да му ги врати сите документи што неизбраниот кандидат му ги доставил, како доказ за исполнување на бараните услови за вршење на работата.

Инаку, договорот за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време). договор за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време).

Договорот за вработување на определено време и сезонски работи ќе биде предмет на елаборирање во понатамошниот текст, респектирајќи го редоследот во Законот за работните односи.

Содржина на договорот за вработување

Член 28

(1) договорот за вработување особено содржи:

- 1) податоци за договорните страни, нивното живеалиште, односно седиште;
- 2) датум на стапување на работа;
- 3) назив на работното место, односно податоци за видот на работата за којашто работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување;
- 4) одредби за обврската на работодавачот да го информира

ра работникот за ризичните работни места и посебни стручни квалификации или познавања или неопходен посебен медицински надзор, во согласност со закон, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата;

5) место на вршење на работата. Ако не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот;

6) време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време;

7) одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време;

8) одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време;

9) одредба за висината на основната плата, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување;

10) одредба за другите надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор;

11) одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор и

12) наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот.

(2) договорот за вработување може да содржи и други права и обврски определени со овој и друг закон и колективен договор.

(3) Во договорот за вработување во однос на одделни прашања, страните треба, каде што е соодветно да се повикаат на закони, колективни договори и акти на работодавачот.

Содржината на договорот за вработување на мошне дециден начин е утврдена со Законот за работните односи, во членот 28, со што е уреден начинот на информираноста на работниците, односно содржината на писменото известување на работодавачот до работникот. Тоа известување, односно договорот за вработување особено содржи:

1) Податоци за договорните страни

а) *Работодавачот* се идентификува по називот и седиштето. Под назив се подразбира фирмата на правното лице, односно името и презимето на претприемачот – трговец-поединец. Седиште е географското место во кое работи (делува) работодавачот. Со називот и седиштето оди и адресата.

б) *Работникот* се идентификува со име и презиме, место

на живеење, односно престојувалиште. Место на живеење е она каде работникот постојано живее. Престојувалиште е место во кое законски привремено престојува. Домашните државјани можат да имаат и постојано место на живеење и престојувалиште. Странците можат да имаат само престојувалиште.

2) Датум (ден) на стапување на работа

Датумот на стапување на работа е многу биден, бидејќи од тој ден започнуваат да се остваруваат правата, обврските и одговорностите од работен однос и правата од задолжително социјално осигурување. Тој ден е датумот на потпишувањето на договорот за вработување, ако со договорот не е определен друг датум.

Може да се случи работникот во определениот ден, од оправдани причини да не може да започне со работа, а сепак да ги остварува правата, обврските и одговорностит вклучувајќи го и задолжителното социјално осигурување. Овие случаи се предвидени со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија, каде во член 6 стои: „случаи кога работникот е отсутен од оправдани причини од работа и не може да отпочне со работа на денот определен со договорот за вработување се: болест; смртен случај на член на потесно семејство; елементарна непогода (пожар, поплава и сл); други случаи предвидени со Колективен договор или договор за вработување.

3) Назив на работното место

Во договорот за вработување треба да се одреди попрецизно работното место, (работните задачи) односно да се внесат податоците (збирот на работи кои со договорот се доверуваат на работникот) за видот на работата, со краток опис на работата што ќе ја врши работникот. Со видот и описот на работата се одредува „работното место“ на работникот.

3) Внесена е нова одредба со која се предвидува обврската на работодавачот:

- да го информира работникот за ризичните работни места:
- посебни стручни квалификации или познавања;
- неопходен посебен медицински надзор, во согласност со закон,
- со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата;

4) Место на вршење на работата

Овој податок се однесува на географското место во кое законски треба да работи работникот. Тој може да работи во седиштето или надвор од седиштето на работодавачот. Ако во договорот за вработување не е наведено точното место, се смета дека работникот ја врши работата во седиштето на работодавачот.

6. Време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време

Овој податок се внесува само во договорот за вработување кој се склучува на определено време. Не пречи да стои дека „договорот за вработување се склучува за време чие траење не е определено“, односно дека се заснова работен однос на неопределено време.

7. Работно време

Во договорот треба да се одреди дека работникот заснова работен однос со полно или пократко работно време (скратено работно време)

8. Одредби за дневно или неделно работно време и распоредување на работното време

Во договорот се одредува дека, на пример, дневното работно време изнесува 8 часа, работната недела трае 5 дена, полното работно време во неделата изнесува 40 часа, работното време започнува во 8,00 часот, а завршува во 14,00 часот. Распоредот на работното време го утврдува работодавачот, ако тоа не е одредено со одлука на органот на државната управа од соодветната област (сообраќај, здравство, социјална и детска заштита, угостителство, туризам, комунални дејности и други јавни услуги).

9) Одредби за висината на основната плата

Определувајќи ја содржината на договорот за вработување, Законот за работните односи, предвидува дека договорот за вработување содржи одреби за „висината на основната плата“, а не и за дел од платата за успешност и додатоците. Тоа значи, дека основната плата мора да биде утврдена во договорот за вработување, а за работната успешност и додатоците ќе се применуваат Колективните договори. Основната плата се определува врз основа на барањата на работното место за кое работникот склучил договор за

вработување¹¹⁰.

10) Одредби за другите надоместоци

Иако Законот за работните односи инсистира договорот за вработување особено да содржи и одреби за другите надоместоци, тоа решение е нецелисходно поради фактот што е толку голем бројот на „другите надоместоци“ да би се опфатиле во договорот, па затоа е пожелно во договорот за вработување да се вгради само една одредба дека „работникот има право на надоместок на плата и надоместување на трошоците поврзани со работата во согласност со закон, колективен договор и акт на работодавачот¹¹¹.

11) Одредби за годишниот одмор, односно за начинот за определување на годишниот одмор

Во договорот за вработување треба да се наведе точно колку денови работникот има право на годишен одмор, бидејќи се работи за договор *inter partes*, а не да се препишуваат одребите од Законот за работните односи и Колективните договори.

Или, да се наведе дека работникот има право на платен годишен одмор во траење од 20-26 работните дена. Определувањето на траењето на годишниот одмор, стекнувањето на правото на годишен одмор, користењето на годишниот одмор ќе се определува во согласност со Законот за работните односи, колективните договори и акти на работодавачот. Работодавачот на работникот ќе му издаде решение за правото на користење на годишниот одмор.

12. Наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот

Општи акти на работодавачот во кои се определени условите на работа се: _____. Тоа можат да бидат: Поединечен колективен договор на ниво на работодавач, Правилник за ред во работењето, Правилник (правила) за работа или правилник за правата, обврските и одговорностите на работниците, Правилник за организација и

¹¹⁰ Види член 16 – 26 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на РМ.

¹¹¹ Тоа се надоместоци за: за време на отсуства од работа поради: годишен одмор, платен вонреден одмор, дообразование, со закон определени празници и во случаи кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот, понатаму, за време на неспособност за работа поради болест и други надоместоци, предвидени во член 112 од ЗРО и член 28-34 од ОКДПС.

систематизација на работните места, Правилник за заштита и здравје при работа, и други.

Во договорот за вработување во однос на одделни прашања страните треба, каде што е соодветно да се повикуваат на закони, колективни договори и акти на работодавачот. Тоа се т.н. бланкетни одредби.

Затоа, на крајот, во договорот за вработување треба да се вгради една одредба и тоа: за правата, обврските и одговорностите кои не се опфатени во овој договор важат позитивните законски прописи, Колективните договори, Колективниот договор на ниво на работодавач и другите акти на ниво на работодавач.

Со договорот за вработување договорните страни можат да договорат права кои за работниците се *поповолни*, отколку што ги определува Законот за работните односи, а никако не можат да се определат *помали права* од правата утврдени со закон. Ако договорот за вработување содржи такви одредби, се сметаат за ништовни и се применуваат соодветни одредби од закон ¹¹².

Во договорот за вработување не е можно (и пожелно) да се предвидат сите права, обврски и одговорности на договорните страни, бидејќи, во таков случај во него ќе треба да се вградат сите законски одредби и оние од колективните договори, односно општите акти на работодавачот. Затоа, Законот за работните односи, во членот 29 став 2, предвидува дека „одредбите на закон, колективните договори, односно општите акти на работодавачот, со кои што била делумно одредена содржината на договорот за вработување, *се составен дел на овој договор и го дополнуваат или непосредно се применуваат*“.

Сметам дека, договорот за вработување треба да ги содржи битните елементи од членот 28 од ЗРО, а за другите прашања да упатува на закони, колективни договори и акти на работодавачот. Меѓутоа, се јавува следниот проблем:

¹¹² Види член 12 од ЗРО.

Според член 3 од Општиот колективен договор за приватниот секторс „Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, можат да се утврдат и други права и обврски, покрај утврдените со закон и овој колективен договор.

Со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач можат да се утврдаат и *поголеми* права на работниците од оние утврдени со закон или со овој колективен договор.

Поголемите друштва можат да изготвуваат договори за вработување со пократка содржина, бидејќи во нив ќе се упатува на примена на Општ колективен договор на ниво на Република, Посебен на ниво на гранка и Поединечен на ниво на работодавач. Проблемот е кај помалите друштва и трговци поединци кои:

- не се потписници на колективни договори;
- немаат колективен договор на ниво на гранка;
- немаат поединечен колективен договор на ниво на работодавач,
- немаат правила на работодавачот за работните односи;
- не се обврзани на непосредна примена на колективните договори, кои би ја надополнила содржината на договорот за вработување и би претставувале составен дел на овој договорот.

Затоа, договорите за вработување кај помалите работодавачи треба да бидат посодржајни и попрецизни (во практиката е обратно)¹¹³. Решението може да се бара и во правец, во договорот за вработување да се вгради една одредба „за се што не е предвидено во договорот за вработување ќе се применува Општиот колективен договор и Посебниот на ниво на гранка“.

Се поставува прашањето (постои дилема), ако нема таква одредба во договорот за вработување, дали работодавачот кој не е учесник во склучувањето на Колективниот договор (Општиот) преку репрезентативното здружение на работодавците (организација на работодавачите на Македонија) го обврзува Општиот колективен договор. Неколку одредби од Законот за работните односи упатуваат на тоа да може да се извлече заклучок дека „во случај кога одребите од Законот за работните односи (кој е задолжителен за сите да го применуваат) упатуваат на примена на Колективен договор, (значи, кога Законот ниту на било кој начин не ги регулира прашањата за кои упатува), во тој случај се применуваат одребите од Општиот колективен договор. На пример, како ќе постапи работодавачот кога треба да го примени членот 113 од

¹¹³ Во прилог на овој труд, е даден примерок, модел на еден таков договор за вработување, кој подетално ги регулира односите и не упатува на дополнителна и непосредна примена на наведените акти.

Законот за работните односи, со кој се регулира „надоместувањето на трошоците поврзани со работата“ – превоз, исхрана (ако не е организиран на трошок на работодавачот), службено патување, теренски додаток, користење на приватен автомобил за службени потреби, одвоен живот, поради смрт на работникот или член на неговото семејство, отпремнина поради одење во пензија, јубилејни награди¹¹⁴. Во членот 113 став 3 во Законот за работните односи стои дека „висината, основицата и рокот за пресметување и исплатата на надоместокот на овие трошоци се **утврдува со колективен договор**“.

Сличен, (или ист) е случајот и кај членот 146 од Законот за работните односи. Работникот има право на платен одмор заради лични и семејни околности. Во ставот 2 од истиот член Законот повторно упатува на колективен договор кога вели дека „деновите на платен одмор се утврдуваат со колективен договор...“. Значи, неопходна е примената на колективен договор и „задолжителна“ бидејќи така наложува Законот.

Случајот со заработувачката – платата, која е составена од основна плата, дел од плата за работната успешност и додатоците (прекувремена работа, работа ноќе, во смени, за време на празници и друго), како најсуптилно прашање законодавецот повторно не го решава, туку упатува на Колективен договор, но овде и на договор за вработување.

¹¹⁴ Со измените и дополнувањата на Законот за работните односи – Службен весник на РМ бр. 161 од 24. 12. 2008 – законодавецот го регулира прашањето за надомест на трошоците за исхрана за време на работа и за превоз до и од работа – на начин што тоа право е „избришано“ (значи работодавачот нема законска обврска да ги надоместува (плаќа) овие трошоци) но се вели дека „работодавачот на свој трошок на работниците може (ако сака) да им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа“ (нов став 4, член 113, ЗРО. Понатаму, законодавецот во нов став 5 од истиот член ги утврдува овие трошоци така што „трошоците за исхрана можат да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето плата по работник исплатена во предходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот сообраќај“ (без да каже до колку километри).

Со измените и дополнувањата на Законот, законодавецот прави друга забуна. „дали работодавачот, ако на свој трошок на работниците не им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа, има законска обврска да ги исплатува овие трошоци во паричен износ?

Значи, повторно законодавецот упатува на задолжителна примена на Колективен договор.

Како акт со кој се уредува работниот однос, договорот за вработување има *нормативно дејство*, бидејќи ја одредува содржината на правата, обврските и одговорностите на секој работник и работодавач. Со договорот за вработување уредувањето на работните односи се спушта на елементарно ниво. На повисоко ниво е Колективниот договор на ниво на работодавач или Правилникот за работа, Општи колективни договори на ниво на Република, Посебни на ниво на гранка, односно оддел, а највисок - Општиот или посебен закон, ускладен со Меѓународните конвенции.

Договорот за вработување мора да биде во склад со законот, колективните договори и општите акти на работодавачот, а доколку одредбите во договорот во поглед на правата, обврските и одговорностите на договорните страни се во спротивност со нив се ништавни од моментот на склучувањето на договорот.

Одредбите на закон, колективните договори, односно општи акти на работодавачот, со кои што била делумно одредена содржината на договорот за вработување, се *составен дел* на овој договор и го дополнуваат или *непосредно се применуваат*.

Во договорите за вработување не е можно да се предвидат сите права, обврски и одговорности на страните, и затоа во однос на одделни прашања, страните можат да се повикаат на закони, колективни договори и акти на работодавачот и тие би претставувале составен дел на договорот кои го дополнуваат или непосредно се применуваат. Во договорите за вработување не би требало да се вградуваат одредби кои се прецизно утврдени со закони, колективни договори и акти на работодавачот, туку да се регулира онаа материја на која упатуваат наведените акти. Тоа од причина што со договорот за вработување, во такви случаи не може ништо да се менува, а ако се менува тие одредби би биле ништовни.

Измена на договорот за вработување

Член 28-а

(1) Измени на договорот за вработување можат да бидат предложени од страна на работодавачот или од страна на работникот.

(2) Измените на договорот за вработување се вршат со анекс на договорот за вработување.

(3) Анексот на договорот за вработување се склучува во иста форма како и договорот за вработување, согласно законот.

(4) Измените на договорот за вработување можат да бидат извршени ако и двете страни се договорат за истото.

Новиот член 28-а од ЗРО, е резултат на барањата на меѓународните експерти и домашните асоцијации на работодавачи, синдикати и други здруженија, од чија страна е укажано на потребата за внесување на таква одредба кога треба да се измени договорот за вработување во текот на траењето на работниот однос, формата и начинот на измена на договорот. Веднаш да ја појасниме разликата од членот 78 од ЗРО каде станува збор за „понуда на нов променет договор за вработување пред отказ“, кој се однесува во случај кога работодавачот го откажува договорот (прво претходи отказот) за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на *нов променет договор за вработување*. Кај измените на договорот за вработување кој можат да го предложат (побараат) и двете страни, а не само работодавачот, не се раскинува претходниот договор, тој останува во сила. Се вршат само измени на истиот, односно се вградува анекс (додаток, прилог) на договорот, во писмена форма како и договорот за вработување. Измените на договорот за вработување, односно анексот можат да бидат извршени ако и двете страни се договорат за истото (*clauzula intabulandi*). Во спротивно за работникот нема да има последица престанок на работниот однос, односно еднострано да добие отказ на договорот за вработување заради тоа што не се сложил со предложениот анекс на договорот. Тој продолжува да работи под услови утврдени во основниот договор за вработување и истото работно место

Во што можат да се состојат измените на договорот за вработување со анекс, а да не се работи за нов променет договор за вработување?

Можни причини кога на работникот може да му се понуди нов променет договор за вработување би можеле да бидат:

- поради упатување на работа надвор од седиштето на работодавачот – место на вршење на работата;

- доверување на работникот нови работни задачи, на истото работно место или ослободување на работникот од

одредени работни обврски;

- може да дојде до потреба од намалување или зголемување на договорената плата во случај кога работодавачот има потешкотии во работењето или деловна успешност;

- поинакво утврдување на дневно или неделно работно време и распоредување на работното време (работа во смени, ноќна работа и сл.) и други причини¹¹⁵.

Невалидни одредби на договорот за вработување

Член 29

(1) Одредбата во договорот за вработувањето којашто е во спротивност со општите одредби за правата, обврските и одговорностите на договорните страни, определени со закон, колективен договор, односно акт на работодавачот е ништовна од моментот на склучувањето на договорот.

(2) Одредбите на закон, колективните договори, односно општите акти на работодавачот, со коишто била делумно одредена содржината на договорот за вработување, се составен дел на овој договор и го дополнуваат или непосредно се применуваат.

¹¹⁵ Според член 265, став 1, т.5 од ЗРО, „глоба во износ од 3.000 евра ќе му се изрече за прекршок на работодавач – правно лице, ако работодавачот направи измена на Договорот за вработување спротивно на овој закон (член 28 - а, став 2, 3 и 4).

IV. ОБВРСКИ НА РАБОТНИКОТ

Обврски на работникот во врска со вршење на работа

Член 30

(1) Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за коешто склучил договор за вработување, во време и на место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работа и деловната активност на работодавачот.

(2) Во случаите определени со закон и колективен договор, работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка.

Правата и обврските на работникот и работодавачот кои произлегуваат од работниот однос, се уредени со Уставот на Република Македонија со член 32, 38 и 58, како и со Закони¹¹⁶ и Колективни договори¹¹⁷.

Ако работникот не постапува на начин утврден во став 1

¹¹⁶ Од законите тоа се: Законот за работните односи; Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност; Законот за пензиско и инвалидско осигурување; Законот за здравствена заштита; Законот за безбедност и здравје при работа; Законот за државните службеници; Закон за јавни службеници; Законот за внатрешни работи; Законот за полиција; Законот за стечај; Законот за инспекцијата на трудот и др.

¹¹⁷ Имаме Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството; Општ колективен договор за јавниот сектор – кои се на ниво на Република Македонија, понатаму – Посебен колективен договор на ниво на гранка и Поединечен на ниво на работодавач.

од овој член може работодавачот да му го откаже договорот за вработување.

Во член 80, од ЗРО е предвидено дека работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако:

- на работникот му се обезбедени потребните услови за работа;
- му се дадени соодветни упатства, насоки или;
- писмено предупредување од работодавачот во врска со работата;
- дека работодавачот не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски;
- и ако по даденото предупредување во рокот утврден од работодавачот, работникот не го подобри своето работење.

Во член 81, став 1 и 2, каде станува збор за откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски **со отказан рок**, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказан рок, особено ако: не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот; не ги извршува или **несовесно** и ненавремено ги извршува работните обврски; не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место.

Работникот, според став 2 на овој член, е должен да врши и друга работа која не е предвидена со договорот за вработување, ако е во рамките на степенот на неговата стручна подготовка, во случаите определени со закон и колективен договор¹¹⁸.

¹¹⁸ Член 153 од ЗРО.

Во случаите на природни или други несреќи, ако таква несреќа се очекува или во други исклучителни околности, кога е загрозен животот и здравјето на луѓето или имотот на работодавачот, може видот или местото на вршење на работата, определени со Договорот за вработување, времено да се променат, исто така, и без согласност на работникот, меѓутоа само додека траат таквите околности.

Види член 8 од ОКДПС, каде станува збор за случаи, таксативно наброени кога работникот е должен да врши и друга работа која не е предвидена со Договорот за вработување, а е во рамките на неговата

Почитување на упатствата на работодавачот

Член 31

**(Укинат со Одлуката на Уставниот суд на Република Македонија
У.бр. 176/2009 Службен весник на Република Македонија бр.
58/2010)**

Почитување на прописите за заштитата при работата

Член 32

(1) Работникот е должен да ги почитува и спроведува прописите за заштита при работа, да го заштити својот живот и здравје, како и здравјето и животот на другите лица. Право и обврска на секој работник е да се грижи за сопствената безбедност и безбедноста на другите лица кои работат со него, во согласност со обуките и инструкциите кои му се дадени од страна на работодавачот, да биде запознаен со мерките за безбедност на здравје при работа и да биде обучен за нивната примена, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа.

(2) Работникот има право да одбие извршување на работата доколку е изложен на непосредна опасност по здравјето или по животот, кога не се спроведени безбедносните мерки и да побара нивно отстранување.

Со овој член се утврдуваат правата и обврските на работникот и работодавачот, во согласност со одредбите на Директивите кои се однесуваат на безбедноста и здравје при работа.

Заштитата при работа, односно безбедноста и здравјето при работа како збир на мерки, нормативи и стандарди пропишани за создавање на безбедносни услови за работа, претставува уставна категорија (член 32 став 1 од Уставот на Република Македонија).

За да ја доловиме тежината и значењето на овие одредби, неопходно е да ги поврземе со следните одредби од Законот за работните односи.

Според член 76 од ЗРО, основани причини за отказ, работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако:

стручна подготовка.

1) работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (лична причина);

2) работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина).

Кај одредбите за откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ***ред и дисциплина или работните обврски со отказан*** рок, според член 81 од ЗРО, работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказан рок, особено ако: не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот; не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место; со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа; не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;

Според член 82, откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски без отказан рок, работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со овој или друг закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот: 3) не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;

Според член 83 од ЗРО, отстранување од работа од кај работодавачот до донесување на одлука за отказ на договорот за вработување, по оцена на работодавачот, со писмен налог на овластеното лице кај работодавачот, работникот се отстранува од кај работодавачот со надоместок во висина од 50% од платата на работникот која ја примил претходниот месец до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за

вработување, ако: 1) работникот со своето присуство кај работодавачот го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност.

Работникот може да му го откаже договорот за вработување на работодавачот, ако во рок од три дена откако претходно писмено го предупредил, *работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканата непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето*¹¹⁹;

Безбедноста и здравјето при работа е мултидисциплинарно подрачје (техника, медицина, психологија, организација, андрагогија¹²⁰ и др) во кое постојат голем број прописи кои се однесуваат на специфични дејности и процеси на трудот.

Кога станува збор за безбедноста и здравјето при работа, под овој сложен термин не се означува само заштитата на вработените од физички повреди и професионални заболувања, туку и заштита на нивната психичка (морална) личност, што претставува многу комплексно прашање кое во денешно време станува сè поактуелно.

Одредбите од Законот за безбедност и здравје при работа се применуваат во сите дејности на јавниот и приватниот сектор, за сите лица осигурени од повреди на работното место или од професионалните болести според прописите за пензиското, инвалидското и здравственото осигурување и за сите други лица кои се вклучени во работните процеси.

Одредбите од овој закон не се применуваат во дејностите доколку со посебен пропис е регулирана оваа материја (вооружените сили, полицијата, во некои посебни активности на силите за заштита и спасување).

Одредбите на овој закон не се применуваат на куќните

¹¹⁹ Член 100, став 1, т 5, ЗРО.

Според член 264, став 1, т.2 од ЗРО, „глоба во износ од 7.000 евра ќе се изрече за прекршок на работодавач – правно лице, ако: не обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со прописите за безбедност и здравје при работа (член 42). Според член 265, став 1, т. 6 од ЗРО „глоба во износ од 3.000 евра ќе се изрече за прекршок на работодавач – правно лице, ако: не го запознае работникот со мерките за безбедност и здравје при работа и не го обучи за нивната примена, во согласност со прописите за безбедност и здравје при работа.

¹²⁰ Андрагогија – наука за воспитување и образование на возрасни луѓе; педагогија за возрасни луѓе.

Обврска на известување

Член 33

(1) Работникот е должен да го известува работодавачот за суштинските околности кои влијаат, односно би можеле да влијаат на исполнувањето на неговите договорни обврски.

(2) Работникот мора веднаш да го извести својот работодавач преку непосредно претпоставениот раководен работник или друго овластено лице кај работодавачот (во натамошниот текст: претставници на работниците), усно или во писмена форма за настанување на материјална штета и за секој недостаток, опасност по безбедноста и здравјето или за друг инцидент со кој може да се загрози неговата безбедност и здравје и безбедноста и здравјето на другите работници, согласно со прописите за безбедност и здравје при работа.¹²²

Забрана на штетно однесување

Член 34

Работникот е должен да се воздржува од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши кај работодавачот, се штетни или би ги повредиле интересите на работодавачот.

Обврска на чување на деловна тајна

Член 35

(1) Работникот не смее да ги искористи за своја сопствена употреба или да ги предаде на трето лице податоците што се сметаат за деловна тајна на работодавачот, кои како такви со посебен акт ќе ги определи работодавачот и кои му биле доверени на работникот или со кои бил запознат на друг начин.

(2) Работникот е одговорен за издавање на деловна тајна,

¹²¹ ЗАКОН ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЈЕ ПРИ РАБОТА Сл. Весник на Р. Македонија бр.92/07 од 24.07.2007 год.

Со овој закон се утврдуваат мерките за безбедност и здравје при работа, обврските на работодавачот и правата и обврските на вработените од областа на безбедноста и здравјето при работа, како и превентивните мерки против професионалните ризици, отстранувањето на ризичните фактори за несреќа, информирање, консултирање, обука на работниците и нивните претставници и нивно учество во планирањето и превземањето мерки за безбедност и здравје при работа.

¹²² Види коментар на предходниот член.

ако знаел или би морал да знае за таквото својство на податоците.

(3) Секој работник кој доаѓа во контакт со материјали, информации и податоци кои се класифицирани е должен да ја чува тајната на истите.

(4) Претставниците на работниците и сите експерти што им помагаат, не смеат на работниците или на трети страни да им откриваат какви било информации кои се од деловен интерес на работодавачот, а кои јасно им биле кажани во доверба. Оваа обврска продолжува да важи и по завршувањето на нивниот мандат.

(5) Во одредени случаи и според условите и ограничувањата утврдени со закон, може да се утврди дека работодавачот не е обврзан да пренесе информации или да се консултира кога природата на тие информации или консултации е таква што според објективни критериуми сериозно би го нарушила или би го довела во прашање функционирањето на работодавачот.

Со овој член се регулира обврската на работниците за чување на деловна тајна, доверливи материјали, информации и податоци, претставниците на работниците и сите експерти кои им помагаат и во преносот на ваквите информации. Тоа е направено и заради доусогласување со соодветната Директива 2002/14/EЗ за поставување на општа рамка за информирање и консултирање на вработените во Европската унија.

Во ставот 1 на овој член е регулирано дека „работникот не смее да ги искористи за своја сопствена употреба или да ги предаде на трето лице податоците што се сметаат за деловна тајна на работодавачот;

➤ кои како такви со посебен акт ќе ги определи работодавачот;

➤ и кои му биле доверени на работникот;

➤ или со кои бил запознаен на друг начин.

Мислам дека оваа одредба е прешироко поставена бидејќи за сè и сешто работодавачот може да го обвини работникот за оддавање на деловна тајна. Доволно е да се каже дека работникот не смее да ги искористи за своја сопствена употреба или да ги предаде на трето лице податоците што се сметаат за деловна тајна на работодавачот **кои како такви со посебен акт ќе ги определи работодавачот.**

Конкурентска забрана - законска забрана на конкурентското

дејствување

Член 36

(1) За времетраењето на работниот однос работникот не смее без согласност на работодавачот за своја или на туѓа сметка да врши или склучува или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот и значат или би можеле да значат конкуренција на работодавачот.

(2) Работодавачот може да бара обештетување на штетата, настаната со постапката на работникот спротивно од ставот (1) на овој член, во рок од три месеца од денот кога дознал за вршењето на работата или склучувањето на зделката, односно во рок од две години од довршувањето на работата или склучувањето на зделката.

Во поглавјето IV. „Обврски на работникот“ од Законот за работните односи, во членовите 36 и 37, се поместени одредбите за т.н. конкурентска забрана – законска забрана на конкурентското дејствување и за конкурентската клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување.

(1) Како субјекти на работниот однос работодавачот и работникот имаат посебни и заеднички интереси. Посебни, затоа што работодавачот се залага за што поголем профит, а работникот за што поголема заработувачка. Заедничкиот интерес и на двата субјекти е тоа што поголем профит обезбедува и поголема заработувачка. Заедничките интереси ги доведуваат работодавачот и работникот во правна и економска заедница. Правната заедница е работниот однос. Економската заедница ја формира нивната заедничка потреба да обезбедат што подобра деловна, односно конкурентска позиција. Помеѓу работодавачот и работникот постои однос на лојалност, посебно на пазарот на трудот и капиталот. Лојалноста треба да е присутна и во текот и по престанокот на работниот однос. Затоа, Законот за работните односи, во врска со забраната на конкурентско дејствување ја разликува *конкуренцијата за време на работниот однос и по престанување на работниот однос*.

Конкурентска забрана – законска забрана на конкурентското дејствување подразбира дека:

- за време на траењето на работниот однос, работникот не смее без согласност на работодавачот, за своја или за туѓа сметка да врши или склучува работи (за своја или во име и за сметка на друго правно или физичко лице);
- вршење или склучување работи да спаѓаат во

дејноста на работодавачот и

➤ значат или би можеле да значат конкуренција на работодавачот.

Законската забрана е од императивна природа. Но, таа може да биде воспоставена, а и не мора, зависи од согласноста на работодавачот.

Ако работодавачот даде согласност, работникот може за време на траењето на работниот однос за своја или за туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓаат во дејноста на работодавачот.

(2) Во спротивно, ако нема таква согласност, законот предвидува можност за превземање мерки од страна на работодавачот, т.е. да бара обештетување на штетата во законски определен рок. Субјективниот рок е три месеци од денот кога дознал за вршењето на работата или склучувањето на зделката, а објективниот рок е две години од довршувањето на работата или склучувањето на зделката.

Ова забрана, значи, не е апсолутна. Ако работодавачот се согласи, конкурентската забрана, иако законска, останува без дејство. Согласноста се бара, односно се дава (или не се дава) за секој конкретен случај, а не генерално. Генерално постои забрана, додека согласноста на работодавачот за забранетите работи од дејноста на работодавачот, сепак може да биде поединечна¹²³.

Конкурентска клаузула – договорна забрана на конкурентското дејствување

¹²³ За корисниците на овој труд, да појасниме дека и во Законот за трговските друштва постојат одредби за „забрана на конкуренција“, кај сите форми на трговски друштва. Но, разликата се гледа во тоа што овде се работи за забрана на конкуренција на *содружниците или управителот или членовите на Одборот на директори, односно на управниот одбор* (а не на работникот). Така, според член 121 од ЗТД „Содружникот на јавно друштво не смее, без изречна согласност на другите содружници, да врши работи што се во рамките на предметот на работење на јавното друштво....“. Ако содружникот ја прекрши забраната, јавното друштво може од него да бара надомест на штета (види член 122 од ЗТД).

За забрана на конкуренција кај Друштво со ограничена одговорност (која се однесува на управителот) види член 238, а за судир на интересите види член 239 од ЗТД).

За забрана на конкуренција на членовите на одборот на директори, односно управниот одбор кај акционерското друштво, види член 348 од ЗТД.

Член 37

(1) Ако работникот при своето работење или во врска со работата се здобива со технички, производни или деловни знаења и деловни врски, може во договорот за вработување, работникот и работодавачот, да договорат забрана за вршење на конкурентско дејствување по престанувањето на работниот однос (конкурентска клаузула).

(2) Конкурентската клаузула може да се договори најдолго за период од две години по престанувањето на договорот за вработување и тоа само во случаите кога на работникот му престанува договорот за вработување по негова волја или вина.

(3) Конкурентската клаузула не смее да ја исклучи можноста за вработување на работникот.

(4) Ако конкурентската клаузула не е изразена во писмена форма, се смета дека не е договорена.

(1) Оваа забрана се однесува по *престанувањето на работниот однос*. Работникот и работодавачот можат да се договорат и условат за забраната на конкуренцијата и по престанок на работниот однос, за разумен рок од две години по престанување на договорот за вработување. Конкурентската клаузула треба да се *утврди со договорот за вработување*, така што клаузулата да важи по престанокот на работниот однос. Оваа забрана може да се утврди само ако постојат услови работникот при своето работење или во врска со работата да се здобие со нови технички, производни или деловни знаења и деловни врски (стекне широк круг деловни партнери) или дојде до сознанија за важни деловни информации и тајни и слично. Значи, постојат повеќе услови и конкурентската клаузула може да се договори, ако се исполнети некои од овие услови, а не кумулативно.

Факултативноста на забраната на конкуренцијата се гледа во тоа што *таа се договара*. Ако е договорена, постои. Ако не биде договорена, не постои. Таа, е значи, производ на согласност на волјите на работодавачот и вработениот, а не од императивна природа. Договорната забрана – конкурентската клаузула се установува со договорот за вработување. Од работодавачот и работникот зависи и предметот на забраната. Тие се договараат не само за тоа дали забраната ќе постои, туку и на што таа се однесува.

Која е смислата на оваа клаузула? Пред се, тоа е привилегија за работникот бидејќи му е овозможено да се

здобие со нови технички, производни или деловни знаења и деловни врски, поради што работникот му должи лојалност на работодавачот. Новата технологија ја воведува работодавачот и во негов интерес е работникот да ја запознае и совлада. Тој инвестира, не само во нова технологија, туку и во знаењето кое е неопходно за примена на новата технологија.

Секој работодавач располага со деловни информации и тајни кои стануваат достапни и за вработените. Затоа, нивна обврска е информациите да не ги шират, а тајните да ги чуваат. За тоа, во Законот за работните односи нема изричната забрана, (Законот зборува за добивање со технички, производни или деловни знаења и деловни врски), но во членот 35, насловен како „обврска за чување на деловна тајна“ изрично е забрането работникот да ги користи за своја употреба или да ги предаде на трето лице податоците што се сметаат за деловна тајна на работодавачот, утврдени со посебен акт“. Спротивното однесување на работникот е причина и за откажување на договорот за вработување без отказан рок (член 82, став 1, т. 6, ЗРО).

Од изложеното јасно се гледа разликата помеѓу конкурентската клаузула *за време на траењето на работниот однос* и конкурентската клаузула – договорната забрана на конкурентско дејствување, која е со продолжено дејство. Првата значи, дека забраната трае колку и работниот однос и работникот по престанокот на работниот однос може за своја или туѓа сметка да врши или склучува работи кои спаѓале во дејноста на поранешниот работодавач. Кај втората, договорната клаузула, забраната е со продолжено дејство и работникот, без согласност на работодавачот не може да се занимава со работи кои се договорени како забранети уште извесно време по престанокот на работниот однос.

(2) Конкурентската клаузула не може да се договори за рок подолг од две години по престанување на работниот однос, но може пократко. Колку ќе изнесува рокот на забраната, во рамките на максимумот, се одредува во договорот за вработување. Кога ќе истече тој рок, работникот е слободен да се занимава со работи од дејноста на работодавачот.

Конкурентската клаузула може да се договори само во случаите кога на работникот му престанува договорот за вработување по *негова волја или вина*, а никако по вина на работодавачот.

(3) Конкурентската клаузула не смее да ја исклучи можноста за вработување на работникот – се мисли за работи надвор од договорената забрана на конкурентско дејствување.

(4) Законот за работните односи, во членот 37, т. 4 изричито предвидува дека „ако конкурентската забрана не е изразена во писмена форма, се смета дека не е договорена. А таа се договара во содржината на договорот за вработување. А договорот за вработување е строго формален и се склучува во писмена форма (член 15, ЗРО).

Надомест за почитување на конкурентската клаузула

Член 38

(1) Ако почитувањето на конкурентската клаузула од членот 37 став (1) на овој закон, му оневозможи соодветна заработка на работникот, работодавачот е должен за сето време на почитувањето на забраната да му исплатува паричен надоместок на работникот.

(2) Прачниот надоместок за почитување на конкурентската забрана мора да се определи со договорот за вработување и месечно може да изнесува најмалку половина од просечната плата на работникот во последните три месеци пред престанувањето на договорот за вработување.

1) Договорната забраната за конкурентско дејствување има своја цена. Тоа е надоместок за почитување на конкурент-ската клаузула. Работодавачот, да би обезбедил лојалност од работникот и по престанокот на работниот однос, мора да му плати надомест за почитување на конкурентската клаузула. Обврската за плаќање надоместок стасува со денот на престанокот на работниот однос, кога настанува и продолженото дејство на забраната на конкуренцијата. Ако работодавачот не ја испочитува ова обврска, престанува и обврската на работникот. Тој ќе биде слободен да ги извршува работите опфатени со клаузулата.

Законот, во членот 38, е дециден „Ако почитувањето на конкурентската клаузула му оневозможува соодветна заработка на работникот, работодавачот е должен за сето време на почитувањето на забраната да му исплатува паричен

надоместок на работникот“. Значи, оваа обврска на работодавачот сепак е условена со тоа дека токму почитувањето на конкурентската клаузула му оневозможува на работникот соодветна заработка. Тоа е фактичко прашање.

2) Паричниот надоместок за почитување на конкурентската забрана мора да се определи уште на почетокот при засновањето на работниот однос и тоа во договорот за вработување. Без тоа нема обврска за надоместок. Тој, (паричниот надоместок) може да изнесува најмалку половина од просечната плата на работникот во последните три месеци пред престанувањето на договорот за вработување (по волја или вина на работникот). Значи, може да изнесува и повеќе, а не помалку од кажаното, зависно како ќе се договорот страните во работниот однос.

Престанување на конкурентската клаузула

Член 39

(1) Работодавачот и работникот можат да се договорат за престанување на важноста на конкурентската клаузула.

(2) Ако работникот го откаже договорот за вработување, бидејќи работодавачот ги крши одредбите на договорот за вработување, конкурентската клаузула престанува да важи, ако работникот во рок од еден месец од денот на престанување на договорот за вработување, на работодавачот му предаде писмена изјава дека не го обврзува договорот.

На крајот Законот (во членот 39), предвидува можност за престанување на конкурентската клаузула, ако така се договорат работодавачот и работникот. Но, ако работникот го откаже Договорот за вработување, бидејќи работодавачот ги крши одредбите на договорот за вработување, конкурентската клаузула престанува да важи. Во што се состои кршењето на одредбите на договорот за вработување, е фактичко прашање и треба за секој конкретен случај да се види неговата содржина (договорените права и обврски на страните). Работникот има законска обврска во рок од еден месец од денот на престанувањето на договорот за вработување, на работодавачот да му предаде писмена изјава дека не го обврзува договорот¹²⁴.

¹²⁴ Види отказ од страна на работникот, член 100 од ЗРО.

d-r Vojo Belovski

V. ОБВРСКИ НА РАБОТОДАВАЧОТ

Обезбедување на работа

Член 40

(1) Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди работа, за којашто страните се договориле во договорот за вработување.

(2) Ако поинаку не е договорено, работодавачот на работникот е должен да му ги обезбеди сите потребни средства и работен материјал, за да може непречено да ги исполнува своите обврски и да му овозможи слободен пристап до деловните простории.

Обврска на плаќање за вршење на работата

Член 41

Работодавачот е должен на работникот да му обезбеди соодветно плаќање за вршењето на работата во согласност со одредбите од членовите 105 до 114 на овој закон.

Обврска на обезбедување на безбедни работни услови

Член 42

(1) Работодавачот мора да обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со посебните прописи за здравје и безбедност при работа и да ги преземе неопходните мерки со кои се гарантира дека на секој работник му е дадена доволна обука соодветна на посебните карактеристики на работата, водејќи сметка за неговата стручна

подготовка и искуство.

(2) Работодавачот треба да направи проценка на ризикот во смисла на систематски преглед на сите аспекти на работата, со цел да се идентификуваат можните причини за повреди или оштетување на здравјето на работниците или безбедните работни услови.

(3) По добивањето известување дека некоја работничка е бремена, во текот на различните фази на бременоста, работодавачот е должен да воведо повеќекратно оценување на ризиците кои можат да влијаат на бремената жена, нејзиното неродено или новородено дете. Дополнително оценување на ризикот се применува и при промена на условите за работа, опремата или машините.

(4) По соодветни консултации и согласност на жената, а во зависност од природата, интензитетот и времетраењето на ризикот, работодавачот треба да воведо мерки за подобрување на здравјето и безбедноста при работа на бремената работничка, работничка која неодамна родила или дои, како и отстранување или намалување на опасноста на ризикот од

- неповратни ефекти,
- предизвикување рак,
- наследни генетски оштетувања,
- предизвикување штети на нероденото дете и
- предизвикување штети на исхраната на детето.

(5) Ако при оценката на ризикот не е откриен ризик, работодавачот треба да ги информира сите вработени за потенцијалните ризици. Исто така, работодавачот треба да објасни што ќе се направи за да се осигури дека новите бремены работнички нема да бидат изложени на ризици кои можат да предизвикаат оштетување на нивното здравје и безбедност.

Со воведувањето на овој нов член се врши доусогласување на одредбата во смисла на директивата 89/399/EЗ во врска со безбедноста и здравје при работа, со утврдување на обврска за превземање на предходни мерки со кои се гарантира дека на секој работник му е обезбедена доволна обука соодветна на посебните карактеристики на работата, водејќи сметка за стручната подготовка и искуства на работникот¹²⁵.

¹²⁵ Со членот 264, став 1, т.2 од ЗРО, е предвидена глоба од 7.000 евра за прекршок на работодавач-правно лице, ако не обезбеди услови за безбедност на животот и здравјето на работниците во согласност со прописите за безбедност и здравје при работа (член 42).

Член 43

(1) Работодавачот е должен да ја штити и почитува личноста и достоинството¹²⁶ на работникот, како и да води сметка и да ја штити приватноста на работникот.

(2) Работодавачот е должен да обезбеди ниеден работник да не биде жртва на вознемирување и полово вознемирување.¹²⁷
Заштита на личните податоци на работникот

Член 44

(1) Личните податоци на работниците можат да се собираат, обработуваат, употребуваат и доставуваат на трети лица само ако е тоа определено со овој или друг закон или ако е тоа потребно заради остварување на правата и обврските од работниот однос или во врска со работниот однос.

(2) Личните податоци на работниците може да ги собира, обработува, употребува и доставува на трети лица само работодавачот или работникот, кого работодавачот за тоа посебно го овластил.

(3) Личните податоци на работниците, за чие собирање не постои повеќе законска основа, мораат веднаш да се избришат и да престанат да се употребуваат.

(4) Одредбите од ставовите (1) и (2) на овој член се однесуваат и за личните податоци на кандидатите за вработување.

Правото за заштита на личните податоци во Република Македонија е нормирано во член 18 од Уставот на Република Македонија, со што се обезбедува основа за гаранција на сигурноста и тајноста на личните податоци и заштита од повреда на личниот интегритет на граѓаните.

Во 2005 година е донесен Законот за заштита на личните податоци, (Службен весник на РМ. Бр.7/05) кој е *lex generalis* во оваа област. На основа на овој закон е основана и Дирекција за заштита на личните податоци¹²⁸.

¹²⁶ Да потсетиме дека достоинство (dignity) е термин којшто се користи во политичка и морална конотација за да се истакне дека едно човечко битие има морално право на почит и етички третман од страна на другите. Под достоинство се подразбира дека индивидуата има ненарушливо право на почитување, самопочитување, автономија на неговиот карактер и на основните човекови права.

¹²⁷ Види го коментарот на членот 9 од ЗРО – Вознемирување и полово вознемирување.

¹²⁸ Личен податок е секоја информација која се однесува на идентификувано физичко лице или физичко лице кое може да се идентификуваа, а лице кое може да се идентификува е лице чиј идентитет може да се утврди директно или индиректно, посебно врз основа на единствен

Во 2008 година е донесен Законот за изменување и дополнување на Законот за заштита на личните податоци (Службен весник на РМ, бр.103/08) заради негово доусогласување со правото на Европската унија, пред се Директивата за заштита на лицата во поглед на обработката на личните податоци и слободен проток на тие податоци 95/46ЕК на Европскиот парламент и на Советот, со што во голема мера се изврши хармонизација на законот со правото на Европската унија.

Со најновите измени од 2010 година (Службен весник на РМ, бр.124/2010) уште повеќе се зајакнува институционалната рамка за заштита на личните податоци, особено инспекцискиот надзор над спроведувањето на овој закон и прописите донесени врз основа на овој закон и се овозможува остварување на поефикасна заштита на личните податоци.

Европската Конвенција за човекови права, Конвенцијата за заштита на физичките лица во поглед на автоматската обработка на личните податоци¹²⁹, како и Дополнителниот протокол кон оваа Конвенција, во врска со надзорните тела и прекуграничниот пренос на податоци (кој влезе во сила на 1. јануари 2009), заедно со Законот за заштита на личните податоци ја претставуваат законската рамка за заштита на личните податоци во Република Македонија.

Според Законот за работните односи, член 264, став 1, т. 3, „глоба во износ од 7.000 евра ќе му се изрече за прекршок на

матичен број на граѓанинот или врз основа на едно или повеќе обележја специфични за неговиот физички, ментален, економски, културен или социјален идентитет.

Примери за лични податоци се: името и презимето на определено лице; местото на раѓање; датумот на раѓање; телефонскиот број; семејниот статус; сметката во банка; број на кредитна картичка. Личните податоци се клуч на приватноста на лицето.

Во согласност со законот, **сите лични податоци не уживаат еднаков степен на заштита.** Постојат чувствителни лични податоци кои се посебно заштитени. Личните податоци кои го откриваат расното и етничкото потекло, политичкото уверување, верското уверување, здравствената состојба или сексуалниот живот се **посебна категорија на лични податоци.** Во однос на овие податоци постои забрана за нивна обработка, освен по исклучок, како што е определено со закон.

Види повеќе, Деловно право, 63 средба на правници, бр. 23, Октомври 2010, Заштита на личните податоци во областа на работните односи, Маријана Марушиќ, стр. 47-60.

¹²⁹ Законот за ратификација на Конвенцијата 108/81 на Советот на Европа е објавен во Службен весник на РМ бр. 7/05. Конвенцијата влезе во сила на 1 јули 2006 година.

работодавач – правно лице, ако не ги штити и почитува личноста, достоинството, приватноста на работникот и не се грижи за заштита на личните податоци на работникот (членови 43 и 44).

Мирување на правата и обврските од договорот за вработување

Член 45

(1) Во случај кога работникот заради издржување на казна или изречена воспитна, или заштитна мерка, не може да ја врши работата за период пократок од шест месеца или заради отслужување воен рок или вршење на цивилна служба со надомест, притвор и во други случаи определени со закон, времето престане да ја врши работата, договорот за вработување не престанува да важи и работодавачот не смее да го откаже освен ако е поведена постапка за престанување на работодавачот, за кој период договорот мирува.

(2) За време на мирување на договорот за вработување, мируваат договорните и другите права, како и обврските од работниот однос коишто се непосредно поврзани со вршењето на работата.

(3) Работникот има право и должност да се врати на работа најдоцна во рок од пет дена од денот на престанувањето на причината за мирување на договорот. Со тој ден престанува мирувањето на договорот.

Договор за вработување на определено време

Член 46

(1) Договор за вработување може да се склучи на определено време за вршење на исти работи, со прекин или без прекин до пет години.

(2) Договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник може да се склучи до враќање на привремено отсутниот работник.

(3) Работниот однос заснован со договор за вработување на определено време, освен договорот за вработување за вршење на сезонска работа, се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на рокот од ставот (1) на овој член, под услови и на начин утврдени со закон.

(4) По исклучок работниот однос заснован со договор за вработување на определено време може да се трансформира во работен однос на неопределено време и пред истекот на рокот од ставот (1) на овој член, ако работникот работи повеќе од две

години на работно место кое е ослободено по основ на пензионирање или други основи и за кое се обезбедени финансиски средства, доколку работодавачот утврди дека има трајна потреба од работникот, под услови и на начин утврдени со закон.

Кога се зборува за видовите работен однос, се мисли на различни видови договори за вработување со кои се заснова работен однос. Тоа се:

- договор за вработување на неопределено време;
- договор за вработување на определено време;
- договор за вработување (работен однос) со пробна работа;
- Договор за вработување со приправници (приправнички работен однос);
- Склучување договор за волонтерски стаж;
- Договор за вработување со скратено (неполно) работно време;
- Двоен работен однос;
- Дополнително работење.
- Договор за вработување со вршење на работа дома (работен однос надвор од деловните простории на работодавачот);
- Договор за вработување на куќни помошнички;

Договорот за вработување се склучува за време чие траење однапред не е определено (работен однос на неопределено време)¹³⁰. Неспорно може да се заклучи дека ако договорот е склучен, а траењето не е однапред определено, дека се работи за договор за вработување на неопределено време, кое нешто е појаснето со заградата. Значи, ако договорот за вработување биде склучен на неопределено време и работниот однос се воспоставува на неопределено време, и трае се додека не престане по некој од законските предвидени основи, а најдоцна до крајот на работниот век.

договорот за вработување може да се склучи и за време чие траење однапред е определено (работен однос на определено време)¹³¹.

Ако договорот биде склучен на определено време, тој може да **трае** за вршење на исти работи (од страна на ист

¹³⁰ Член 14, став 1, ЗРО.

¹³¹ Член 14, став 2, ЗРО.

работник) непрекинато или со прекин, колку е договорено, но најдолго до пет години¹³². Помалку може, повеќе не може, освен за замена на привремено отсутен работник, до враќање на привремено отсутниот работник. Договорот за вработување на определено време престанува со истекот на договореното, односно законски одредениот рок. Меѓутоа, практиката покажува дека е потребно, во моментот на престанокот на работниот однос, сепак, на работникот да му се издаде и декларативно решение за престанок на работниот однос поради истек на рокот за кој е заснован работниот однос.

Работниот однос на определено време има ограничен рок на траење, но широка примена. Со пречекорување на овој рок работниот однос може да се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истекот на договорениот и законскиот рок. Тоа не се однесува на договорот за вработување за вршење на сезонска работа. Работникот може да продолжи да работи по истекот на договорениот рок само ако со работодавачот склучат друг договор за вработување (бидејќи предходниот истекол) и тој друг договор, по истекот на законскиот рок од пет години мора да биде на неопределено време.

Работниот однос на определено време се заснова кога се во прашање:

- *сезонски работи* (жетва, сетва, берба, косење, преработка на шеќерна репа, пошумување, ложење котли за загревање, работи на спасители на плажи, учители на скијање и друго);

- *работа на одредени проекти* (кои се најчесто во науката, техниката, архитектурата, сообраќајот, урбанизмот, информатиката, но се чести и во филмската продукција и ТВ сериите, на естрадата, во маркетингот, во сферата на јавното информирање или испитување на јавното мислење. Тие траат додека трае и проектот.;

- *зголемен обем на работа кој трае определено време* (привремено зголемениот обем на работа се однесува на работи кои, инаку, се извршуваат редовно, но така да количината, одвреме навреме, им се зголемува над вообичената мерка, создавајќи привремена потреба за нови работници. На пример, зголемна побарувачка на испорака на стока,

¹³² Според Законот за работа на Р. Србија овој рок е една година, според словенскиот Закон рокот е две години, според хрватскиот 3 години.

натпросечна жетва, давање здравствени услуги за време на епидемија и слично.

Договор за вработување на определено време за замена на привремено отсутен работник може да се склучи до враќање на привремено отсутниот работник (член 46, став 2, ЗРО).

Кога се воспоставува ваков работен однос за замена на привремено отсутен работник, неговото траење не е лимитирано врменски од 5 години, туку со должината на отсутноста. Затоа, работниот однос заснован од таа причина може да трае и пократко и подолго од 5 години, но не подолго од отсуството на привремено отсутниот работник. Тоа значи дека може да трае и повеќе години, ако толку трае и отсуството на работникот кој го заменува¹³³.

Привремено отсутен работник може да биде во работен однос на неопределено или определено време. Работникот кој го заменува привремено отсутниот работник може да биде само во работен однос на определено време.

Отсуството може да биде поради различни причини. Најчести се: болест, породилно отсуство, нега на дете, извршување на државни или јавни функции, упатување на работа во странство, отсуство на сопругникот чиј брачен другар е упатен на работа во странство, воена вежба, отстранување од работа кај работодавачот до донесување одлука за отказ на договорот за вработување, издржување казна затвор...Но, отсуството мора да биде привремено.

Во праксата, можна е и двојна отсуственост. Таа настанува кога работникот кој заменува отсутен работник и самиот тој постане отсутен работник.

Бидејќи е релеватно секое отсуство, може да се смета дека и времето за водење на парница за спор за поништување на отказот на договорот за вработување, односно актот за престанок на работниот однос, може да се земе како отсуство (бидејќи на работникот правосилно му престанува работниот однос дури со правосилност на пресудата за одбивање на тужбеното барање. И тогаш може да се зборува дека се засновува работен однос на определено време со друг работник до евентуално враќање на тужителот, како отсутен работник. Со

¹³³ Да се види член 151 од ЗРО, „Мирување на работниот однос на работник избран или именуван на државна или јавна функција“ и член 152 „Мирување на работниот однос на работник упатен на работа во странство“.

престанок на работниот однос, кога со правосилна пресуда е одбиено тужбеното барање за враќање на работа престанува и привремената отсутност.

Може да се случи отсутниот работник да биде вратен по ревизија, но сметаме дека со правосилноста на пресудата на отсутниот работник со која му е одбиено тужбеното барање за поништување на отказот на договорот за вработување, односно актот за престанок на работниот однос, на работникот кој засновал работен однос за замена на привремено отсутен работник (на кој му е даден отказ на договорот за вработување), не треба (не може) да му се трансформира работниот однос на неопределено време.

Според Законот за работните односи (член 46, став 3) „работниот однос заснован со договор за вработување на определно време, освен договорот за вработување за вршење на сезонска работа, се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи по истек на рокот од ставот 1 на овој член (пет години), под услови и на начин утврдени со закон“.

Работодавачот треба да биде многу внимателен. Тој се изложува на ризик веднаш по истекот на рокот (наредниот ден) ќе мора да склучи со работникот договор за вработување на неопределено време, бидејќи до трансформацијата доаѓа по сила на закон. Ако работодавачот постапи поинаку, ја негира промената, на работникот му останува своите права да ги остварува пред надлежен суд со тужба за утврдување на право на работен однос на неопределено време.

Правило е дека работниот однос се заснова на неопределено време, а работниот однос на определено време е исклучок. Бидејќи исклучоците се применуваат и толкуваат рестриктивно (само кога се дозволени), таму каде што нема услови за постоење на работен однос на определено време постои работен однос на неопределено време. Ако работниот однос на определено време излезе од законските рамки, ќе завладее правило. Значи, работен однос на неопределено време.

Може лесно да се забележи дека Законот не дава прецизен (односно никаков) одговор на многу суштественото прашање, односно не разрешува две можни ситуации, типична и атипична.

Типична ситуација настанува кога работникот
- продолжува да работи и по враќањето на привремено

отсутниот работник. Тоа е можно ако договорот за вработување на определено време не е истечен.

Дали тогаш неговиот работен однос на определено време, се трансформира во работен однос на неопределено време, без оглед што со враќањето на привремено отсутниот работник се активира и неговиот работен однос? Треба да се смета дека неговиот работен однос на определено време се трансформира во работен однос на неопределено време. Под враќање на отсутниот работник се подразбира повторно да отпочне со работа. Тоа се однесува ако отсутниот работник е во работен однос на неопределено време.

Атипична ситуација настанува кога на

- привремено отсутниот работник му престане работниот однос (не се врати на работа.

Тој може да биде привремено отсутен само додека е во работен однос. Но, работниот однос му престанал. Со престанокот на работниот однос престанува и неговата привремена отсутиност. Во таков случај отсуството станува трајно, а трајното отсуство не може да биде основ за засновање, односно постоење на работен однос на определено време.

Значи, во случај привремено отсутниот работник да не се врати на работа, односно му престане работниот однос, на работникот кој го заменува не може работниот однос да му се трансформира на неопределено време.

Сезонска работа

Член 47

(1) Работникот кој по договор за вработување на определено време врши сезонски работи, односно работа во нееднакво распоредено работно време без прекин најмалку три месеца во годината и притоа одработи повеќе часови отколку што е одредено за работа со полно работно време, може да бара часовите да му се пресметаат во работни денови со полно работно време.

(2) Според ставот (1) на овој член пресметаните работни денови се внесуваат во работниот стаж на работникот, како да ги поминал на работа. При што вкупниот работен стаж во календарската година не смее да надмине 12 месеца.

Договор за вработување со скратено работно време

Член 48

(1) Договор за вработување може да се склучи, исто така, и за работно време пократко од полното работно време (скратено работно време).

(2) За скратено работно време се смета времето кое е пократко од полното работно време кај работодавачот.

(3) Работникот кој склучил договор за вработување со скратено работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како работникот кој работи полно работно време и ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку е определено.

(4) Работникот има право на годишен одмор со минимално времетраење од десет работни дена.

(5) Ако во договорот за вработување поинаку не е определено, работодавачот на работникот кој работи со скратено работно време, не смее да му наложи на работникот да работи подолго од договореното работно време, освен во случаите од членот 119 на овој закон.

Овој вид работен однос е специфичен по скратеното работно време, кое е пократко од полното работно време кај работодавачот.

Работниот однос може да се заснова за работа со неполно – скратено работно време на неопределено и определено време.

Полното работно време изнесува 40 часа неделно, а не помалку од 36 часа неделно, ако со закон или друг пропис во согласност со закон, или со колективен договор не е определено полното работно време да трае помалку од 36 часа неделно. Тоа е случај за работни места кај кои постои поголема опасност од повреди или здравствени оштетувања¹³⁴.

Причината за скратено работно време е недоволниот обем на работа. Работа има, но обемот не е таков да изискува работа со полно работно време, затоа работодавачот се одлучува да заснова работен однос со работник кој ќе работи со неполно работно време. Траењето на неполното работно време зависи од обемот на работата. Затоа може да биде различно, 10, 20, 30 часа неделно.

Работите кои се обавуваат со неполно работно време, како и неговото траење се утврдуваат со актот за организација и

¹³⁴ Види член 116, ЗРО. Тоа се утврдува со колективен договор на ниво на работодавач (види член 35 од ОКДСРМ).

систематизација на работните места. Ако таков акт нема (за помалите работодавачи) тогаш со одлука на овластеното лице кај работодавачот.

Законодавецот не прави разлика помеѓу „неполно работно време“ и „скратено работно време“. А разлика постои. Кај неполното работно време, работникот работи пократко затоа што обемот на работа е помал од мерките кои одговараат на полното работно време. Кај скратеното работно време (пократко работно време) кое е изедначено со полното работно време (работно време пократко од 40 часа неделно), работа има доволно, но се работи пократко поради тежината на работата, опасноста од повреди и штетните дејства, па затоа таквото работно време се изедначува со полното работно време. Мислам дека законодавецот, во конкретниот случај, требаше да го употреби терминот „договор за вработување со неполно работно време“, наместо називот на член 48 да гласи „договор за вработување со скратено работно време“.

Работникот кој склучил договор за вработување со скратено работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос како и работникот кој работи полно работно време. Но, тој тие права ги остварува пропорционално на времето, за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон поинаку е определено¹³⁵.

Номенклатурата и квалитетот на правата се исти, но квантитетот на правата не е. На пример, работникот кој работи со скратено работно време има право на годишен одмор со минимално траење од 10 работни дена. Повеќе може, помалку не¹³⁶. Работникот со скратено работно време работи помалку (пократко) и поради тоа остварува помал обем на права од работен однос. Бидејќи правата се во кореален однос со обврските, работникот со скратено работно време има и помал обем на обврски. Помалиот обем на права и обврски мора да биде пропорционален на времето поминато на работа. На пример, кој има работно време 20 часа неделно, не може да има

¹³⁵ Види член 48, став 3, ЗРО.

На пример, работникот кој работи со пократко работно време, меѓутоа најмалку 4 часа дневно, има право на пауза во траење од 15 минути, за разлика од работникот кој работи со полно работно време, кој има право на пауза во траење од 30 минути. Тоа значи, работник кој работи помалку од 4 часа дневно нема право на пауза.

¹³⁶ Види член 48, став 4, ЗРО.

плата како да работи 40 часа неделно. Кој има 20 часа неделно, не може да има надомест за време на боледување, како да работи 40 часа неделно. Овие и слични примери се однесуваат на т.н. деливи права, кои можат да се смалуваат пропорционално на времето проведено на работа. Кој работи со полно работно време, ги остварува правата во полна мерка. Кој работи со скратено работно време, ги остварува во мерка која е сразмерна на должината на неполното работно време. Важи правилото, колку работа – толку права.

Меѓутоа, постојат и неделиви права. Тие не може да се намалуваат сразмерно на обемот на работа, а да не им се наруши суштината. Такви се, на пример, правата кои се однесуваат на заштитата при работа, породилното отсуство (поради бременост, раѓање и родителство), ноќната работа, отсуствата од работа, мирување на работниот однос и други. За овие и други неделиви права утврдени со закон, општ акт и договор за вработување, не важи правилото скратеното работно време да го редуцира обемот на правата сразмерно на времето поминато на работа. Тие права остануваат цели и кога работникот работи со скратено работно време.

Договор за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи

Член 49

(1) Работникот може да склучи договор за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи и така да го постигне полното работно време определено со законот.

(2) Работникот е должен да се договори со работодавачите за работното време, начинот на користењето на годишниот одмор и другите отсуства од работа.

(3) Работодавачите, кај кои е вработен работникот со скратено работно време, се должни на работникот да му обезбедат истовремено користење на годишниот одмор и други отсуства од работа, освен ако тоа не би им предизвикало штетни последици.

(4) Обврските на работодавачот и работникот од ставот (2) на овој член се составен дел на договорот за вработување со скратено работно време.

Законот за работните односи ја предвидува можноста да се склучи договор за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи, и така работникот да може да го постигне

полното работно време определено со закон. Тука се работи за двоен работен однос.

Во таков случај работникот е должен да се договори со работодавачите за: распоредот на работното време; начинот на користење на годишниот одмор и другите отсуства од работа.

Работникот кој работи со скратено работно време (неполно работно време), по правило, ги остварува правата од работен однос сразмерно на времето поминато на работа. Бидејќи не ги остварува во полн капацитет, законот му дава можност за остатокот на работното време да заснова работен однос со друг работодавач, како би можел во два работни односи, со два договори за вработување, да оствари полно работно време.

Законот за работните односи експлицитно одредува дека работниот однос кај друг работодавач се заснова за остатокот од работното време, „да се постигне полно работно време“. Законот го употребува терминот „со скратено работно време со повеќе работодавачи“, значи не се двајца, туку и повеќе, за работникот да го постигне полното работно време.

Двојниот работен однос може да биде хомоген или хетероген. Хомоген е ако кај двата работодавачи работниот однос е заснован на определено или неопределено време, односно ако за двата работодавачи важи ист режим на работниот однос. Хетероген е ако кај едниот работодавач работниот однос е заснован на неопределено време, а кај другиот на определено време.

Секој од двата работни односи е самостоен, и настанува, постои и престанува независно од другиот. Но, бидејќи во двата работни односи учествува исто лице во својство на вработен, потребно е да се ускладат почетокот и завршетокот на работното време, користењето на годишниот одмор и другите отсуства од работа и остварувањето на другите неделиви права, кои беа споменати. Значи, во таа смисла, корисно е (а работникот е должен да се договори) работникот и двата работодавачи да се договорат. Можен е и договор да се изврши концентрација на работното време, и работникот да не работи секојдневно кај двата работодавачи, туку одредени денови. Мозни се повеќе комбинации, на пример, работникот една недела да работи кај едниот, а другата недела кај другиот работодавач.

Исто така, работникот може кај едниот работодавач да

извршува едни работни задачи, а кај другиот сосема други¹³⁷.

Договор за вработување со вршење на работа дома

Член 50

(1) Како вршење на работа дома се смета работа која работникот ја врши во својот дом или во простории по свој избор што се надвор од деловните простории на работодавачот.

¹³⁷ **Дополнително работење**

Во поглавјето „Работно време“, Законот за работните односи ја предвидува можноста за склучување на еден друг вид „двоен работен однос“ кој е наречен „**дополнително работење**“.

Види коментар на член 121 од ЗРО.

За разлика од погоре објаснетиот „двоен работен однос“, каде се склучува Договор за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи, и така работникот да може да го постигне полното работно време определено со закон, кај дополнителното работење е друга ситуација.

Имено, работникот веќе работи со полно работно време кај еден работодавач. По исклучок, законот дозволува тој да склучи друг и Договор за вработување, со скратено работно време со друг работодавач.

Значи, сега работникот има два Договори за вработување – двоен работен однос: еден со полно работно време кај еден работодавач, а друг со скратено работно време кај друг работодавач.

Во содржината на Договорот за вработување со скратено работно време со друг работодавач, задолжителен составен дел е: договорениот начин на остварување на правата и обврските од овој (нов) работен однос, со оглед на правата и обврските на работникот кај работодавачот, каде што е вработен со полно работно време.

За да може правно да егзистира дополнителното работење со скратено работно време со друг работодавач потребно е да се исполнети следните законски услови:

- Работникот да работи со полно работно време кај еден работодавач – да поседува Договор за вработување – да има засновано работен однос со полно работно време;
- Договор за вработување со скратено работно време со друг работодавач може да се склучи, по исклучок (пример, нема таков кадар, дефицитарен е, а е потребен и на друг работодавач;
- Таквиот нов договор може да се склучи најмногу за десет часа неделно;
- Потребна е претходна согласност на работодавачите посебно од оној каде што работникот работи со полно работно време;
- Новиот Договор со скратено работно време со друг работодавач престанува да важи во сите случаи предвидени со Законот за работните односи, по изминување на договореното време, или ако е повлечена согласноста на работодавачот, каде што работникот е во работен однос со полно работно време.

(2) Со договорот за вработување со вршење на работа дома работодавачот и работникот можат да се договорат, работникот да ја врши работата којашто спаѓа во дејноста на работодавачот или која е потребна за извршување на дејноста на работодавачот дома.

(3) Работодавачот е должен договорот за вработување за вршење на работа дома да му го достави на инспекторот на трудот, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот.

(4) Правата, обврските и условите кои зависат од природата на работата дома, се уредуваат меѓу работодавачот и работникот со договорот за вработување.

(5) Работникот има право на надомест за употребата на своите средства за работата дома. Висината на надоместокот ја определуваат работодавачот и работникот во договорот за вработување.

(6) Работодавачот е должен да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома.

Овој облик на работен однос ја има својата основа во тоа дека работата се извршува во домот на работникот или во просториите по негов избор *што се наоѓаа надвор* од деловните простории на работодавачот.

Работата од работен однос, по правило, се одвива и извршува во просториите на работодавачот. Законот за работните односи допушта работникот да може да работи и во свои простории. Свои, не треба буквално да се разбере, туку кои тој ќе ги обезбеди. Тој може да ги обезбеди просториите и како закупвач, под закуп или владетел. Битно е просториите да се надвор од деловните простории на работодавачот и работникот економски да ги искористува на легален начин. Тој може работите да ги обавува и во својот дом, куќа или стан, хала и сл.

Со договорот за вработување за вршење на работите дома треба да се договори начинот на организацијата на работата, надзорот над работата, употребата на средствата за работа и другите права и обврски на работникот и работодавачот.

Работникот и работодавачот можат да се договорат, работникот да ја врши работата која што спаѓа 1) *во дејноста на работодавачот* или 2) *која е потребна за извршување на дејноста на работодавачот – дома*.

Правата и обврските и условите кои зависат од природата на работата дома, се утврдуваат меѓу работникот и

работодавачот со договорот за вработување.

Договорот за вработување за вршење на работите надвор од просториите на работодавачот ги содржи сите елементи на секој договор за вработување, Но, тој треба да содржи и елементи кои овој договор го прават посебен и специфичен. Тоа би биле:

- 1) траењето на работното време според нормативите за работа;
- 2) видот на работата;
- 3) начинот на организирање на работата;
- 4) условите за вршење на работата;
- 5) начинот на вршење надзор над работата на работникот;
- 6) користење и надоместокот за употреба на своите средства за работа дома;
- 7) висината на заработувачката и роковите за исплата;
- 8) надоместок за другите трошоци во врска со работата и начинот на нивното утврдување;
- 9) други права и обврски.

Вака подготвениот и склучен договор за вработување со вршење на работа дома, работодавачот е должен да му го достави на инспекторот на трудот, во рок од три дена од денот на склучувањето на договорот¹³⁸.

Законот налага обврска на работодавачот (должност) да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома.

1) Траењето на работното време според нормативите на работата

За овој елемент не можат да се применат одредбите од законот и колективните договори за работното време, туку тоа се договара според нормативите за работа, во зависност од карактерот и обемот на работата која треба да биде извршена.

2) Видот на работата

Со овој елемент се одредува што ќе биде предмет на работа. Предмет на договорот може да биде: работна операција, производ или услуга. Работните операции се договараат кај фазните технологии. Производите и услугите се финални

¹³⁸ Ако работодавачот на инспекторот на трудот не му достави примерок од Договорот за вработување за вршење на работа дома, законодавецот се заканува со енормно висока глоба од 1. 000 евра за работодавачот – правно лице, за работодавачот – физичко лице 800 евра, а за директорот, односно друго одговорно лице кај работодавачот 500 евра (член 265-а, став 1, точка 3 и став 2 и 3 од истиот член).

ефекти на работата. Досегашната практика и искуство зборува дека со договорот за вработување за вршење на работите надвор од просториите на работодавачот обично работите се извршуваат „на сиц“, и неговото евидентирање и вреднување обично се врши „на парче“, односно по единица производ, операција или услуга. Досега овој облик на труд најчесто е користен за: изработка на предмети во домашна работилница; собирање на секундарни сировини; продажба на книги и други публикации; давање услуги на компјутер и друго.

Во иднина, на овој флексибилен облик на труд и работа треба да му се даде поголемо значање од повеќе причини, а особено како начин на ангажирање на способна и сручна работна сила, со помал трошок за работодавачот, а работно ангажирање и егзистенција на невработени лица и цели семејства, посебно во услови на отпуштање од работа, поради рецесијата и други причини.

3) Начинот на организирање на (за) работата

Како работата ќе се извршува се определува со начинот на организирање на работата. Тој се поставува во зависност од предметот на работа, технологијата, условите и средствата за работа, како и бројот на работниците кои ќе учествуваат во процесот на извршување на работата која е договорена помеѓу работникот и работодавачот.

4) Условите за вршење на работата

Овој елемент се одредува во зависност од видот, односно карактерот на работата и просторот. Условите на работа ги наметнува технологијата и тие мора да се обезбедат со хигиенски-технички, здравствени, еколошки и други мерки за заштита. Потенциравме дека, законот налага обврска на работодавачот (должност) да обезбеди безбедни услови за заштита при работа дома.

5) Начинот на вршење надзор над работата на работникот

Во врска со кажаното за условите на работа, мора да се обезбеди таков надзор чие вршење треба и мора да се постави така да потребните услови за работа бидат навистина обезбедени и почитувани.

6) Користење и надоместокот за употреба на своите средства за работа дома

Овие елементи се договараат во зависност од видот и карактерот на средствата, интензитетот на нивното користење, векот на нивното траење, амортизационата стапка и други

елементи од кои зависи вреднувањето на нивната употреба.

Работникот обично работи со свои средства, но може да работи и со средства кои му ги отстапува работодавачот. Режимот на користење и употребата на средствата и висината на надоместокот за нивната употреба се договараат и за двата случаи. Значи, или во корист на работникот, или во корист на работодавачот, во зависност од тоа кој е нивен сопственик, а кој корисник.

7) Висината на заработувачката и роковите за исплата

Во зависност од видот и карактерот на средствата, сложеноста, обемот, квалитетот и други елементи со кои се вреднува работата и одредува потребното време за работа, се одредува и висината на заработката и рокот на исплата. Заработувачката најчесто се договара по единица на операција, производ или услуга. Рокот за исплата на заработувачката се одредува така да работникот ја прима најмалку еднаш месечно.

8) Надоместок за другите трошоци во врска со работата и начинот на нивното утврдување

Во врска со овој специфичен вид на договор, можат да се појават и други трошоци, па затоа и тие треба да се предвидат и утврдат и вреднуваат, кога реално се очекува дека ќе настанат. Тие трошоци може да се однесуваат, на пример, на атести, пакување на стока, транспорт, дистрибуција до потрошувачите и слично.

9) Други права и обврски

Други права и обврски се утврдуваат ако има потреба или интерес да се уредат, што зависи од конкретната работа, односно конкретната ситуација.

Лично или семејно извршување на работите

Работите предвидени со договор за вработување со вршење на работа дома - работен однос надвор од деловните простории на работодавачот, работникот ги извршува сам или со членовите на неговото потесно семејство, во име и за сметка на работодавачот.

Кога работите ги извршува сам тогаш работникот лично учествува и во склучувањето и во извршувањето на обврските од договорот. Кога работите ги извршува со членовите на своето потесно семејство, тогаш во склучувањето на договорот учествува повторно сам, а во извршувањето на договорот – заедно со членовите на потесното семејство. Членовите на потесното семејство не се партнери на работодавачот. Негов

партнер е работникот, со кој и склучува договор за вработување. Членовите на потесното семејство можат да бидат само партнери на работникот, доколку ги вклучува во извршувањето на обврските од договорот. Тие, значи, не воспоставуваат директен однос со работодавачот. Од работодавачот не се бара ниту согласност, но пожелно е да биде информиран, бидејќи работодавачот е крајно заинтересиран за квалитетот на работата. Согласноста се подразбира, бидејќи произлегува од самата посебна природа на самиот работен однос.

Членовите на потесното семејство работат за работникот, со кој воспоставуваат интересен правен однос, кој не го тангира работодавачот. Тој не мора да биде формализиран, а може. За тој однос важат прописите од имотните (граѓанските) односи на членовите на семејната заедница. Во правен однос со работодавачот е единствено е работникот.

Меѓутоа, сметам дека работодавачот може да пројави интерес дали членовите на потесното семејство на работникот се доволно стручни и обучени за конкретната работа и дали можат да дадат квалитетен производ или услуга, како и самиот работник. Тоа треба да го гарантира работникот со квалитетот на услугата, без разлика кој ја завршил работата, тој самиот или член на потесното семејство. Само тоа го интересира работодавецот – работодавачот.

Под член на потесното семејство во смисла на извршување на работата надвор (дома) од просториите на работодавачот се сметаат: брачниот другар; децата и нивните брачните другари; родителите; браќата и сестрите на работникот и нивните брачни другари.

Забрана на работа дома

Член 51

Инспекторот на трудот може на работодавачот да му го забрани организирањето на работа дома, ако работата дома е штетна за работниците кои работат дома, или за животната и работната средина каде што се врши работата.

Работодавачот може да договори работи надвор од своите простории кои не се опасни или штетни по здравјето на работнико и други лица и не ја загрозуваат животната средина. Инспекторот на трудот може на работодавачот да му забрани организирање на работа дома, ако работата дома е штетна за

работниците кои работат дома, или за животната и работната средина каде што се врши работата.

Работи кои што не смеат да се вршат дома

Член 52

Со закон или друг пропис може да се определат работи кои не смеат да се вршат како работа дома.

Договор за вработување на куќни помошници

Член 53

(1) Договор за вработување може да се склучи за вршење работи на куќни помошници.

(2) Со договорот за вработување од ставот (1) на овој член може да се договори обезбедувањето сместување и исхрана на работникот кај работодавачот да претставува дел од платата на работникот, кој дел во договорот мора да е изразен во пари.

(3) Договорот од ставот (1) на овој член се заверува во службата надлежна за посредување за вработување.

(4) Најмалиот износ на заработувачка кој задолжително се пресметува и исплатува во пари се утврдува во договорот за вработување и не може да биде помал од 50% од заработувачката на работникот.

За вршење работи на куќни помошници може да се заснова работен однос, односно да се склучи договор за вработување. Работите на куќни помошници најчесто се однесуваат на хигиена и одржување на станот, перење, пеглање, подготвување храна, снабдување на домаќинството со продукти, чување деца, грижа за болни и немоќни членови на домаќинството и други куќни работи. Во куќни работи можат да се сметаат и одржувањето на зградата, нејзините уреди и инсталации, одржување на дворното место – градината и цвеќето, подучување деца, превоз на членовите на домаќинството, одржување на возниот парк, ложење и одржување на котлите за греење, чување на куќата, обезбедување имот и лица и друго. Обемот и видот на работи на куќните помошници ќе зависи од стандардот на работодавачот, ако е во состојба да го издржи нивното финансирање.

Сите овие и други работи ги извршуваат куќните помошници познати како: бединерки, бебиситерки, негувателки, хаусмајстори, градинари, возачи, механичари, ложачи,

телохранители и други.

Работниот однос со куќните помошници се склучува со договор за вработување помеѓу работникот и работодавачот. Работодавач може да биде било домаќинот (сопругот, газдата) или домаќинката на куќата (сопругата). Тие, како работодавачи можат да се појават заедно или посебно, но и кога се појавуваат посебно, за обврските во врска извршувањето на куќните работи одговараат заедно како солидарни должници.

Договорот за вработување на куќни помошници се заверува во службата надлежна за посредување за вработување.

Како и секој работен однос и овој специфичен вид на работен однос е договорен однос помеѓу извршителот на работата на куќни помошници (работникот) и работодавачот. Работникот доброволно влегува во тој однос кај работодавачот, работи за плата и други примања, лично ја извршува работата (обично му помагаат и членовите на потесното семејство на работникот, зависно од видот и карактерот на работата) и должен е работата да ја извршува според упатствата и под надзор на работодавачот.

Карактеристично за овој вид работен однос е што со договорот за вработување може да се договори *обезбедување на сместување и исхрана на работникот* кај работодавачот. Сместувањето и исхраната претставуваат дел од платата на работникот (натурален дел), но тој мора да биде изразен во пари. Тоа е исклучок од правилото дека заработувачката – платата се исплатува во пари – мора да биде во парична форма. Ако исклучокот не е договорен, заработувачката – платата се исплатува само во пари.

Со исплатата на делот од заработувачката во натура, всушност е обебедено сместување, односно исхрана или само сместување и само исхрана. Во договорот за вработување се утврдува вредноста на сместувањето, односно исхраната.

Законот, во членот 53, став 4, го пропишува најнискиот износ на заработувачката, кој *задолжително* се пресметува и исплатува во пари и не може да биде помал од 50% од заработувачката на работникот.

Ако е така договорено, заработувачката да се пресметува и исплатува дел во натура, а дел во пари, за време на платеното отсуство од работа, работодавачот треба и е должен заработувачката во целост да ја исплатува во пари. Станува збор за неработни денови, празници, годишен одмор, платено

одсуство, јавување на повик на државни органи, болест, прекин на работа без вина на работникот, породилно отсуство и други, со закон предвидени, отсуства.

Може да се случи работникот да биде спречен да работи поради болест (значи отсуствува од работа), а да лекувањето да го спроведува кај работодавачот. Во таква ситуација, останува тие посебно да се договорот за трошоците на сместување и (или) исхрана, додека трае боледувањето.

Договор за вработување на деловни лица (менаџерски договор)

Член 54

Ако договор за вработување склучуваат деловните лица (менаџери), во договорот за вработување страните можат поинаку да ги уредат правата, обврските и одговорностите од работниот однос особено за:

- 1) условите и ограничувањата на работниот однос на определено време;
- 2) работното време;
- 3) обезбедувањето на дневен и годишен одмор;
- 4) плаќањето на работата и
- 5) престанувањето на важноста на договорот за вработување.

Кога се употребува конвенционалниот поим „директор“, тоа значи лице кое раководи со работата и го управува друштвото – правното лице. Тие лица се именуваат како „управители“ кај Друштвата со ограничена одговорност (ДОО, ДООЕЛ, Јавното трговско друштво) и другите трговски друштва. Тие лица се: генералните менаџери – претседатели и членови на Управните одбори, главните извршни директори, извршните директори и други. Станува збор за т.н. врвни (top) менаџери на трговските друштва, но и од пониско ниво.

Како главна функција овие лица (врвниот менаџмент) ја имаат *работоводната функција* и застапувањето на друштвото. Тие ја имаат управувачката функција (во поширока смисла), под која се подразбира:

- водење на работите на друштвото, под што се подразбира и уредувањето на односите внатре во друштвото (работоводењето);
- извршување на решенијата донесени во друштвото спрема трети лица, односно воспоставување на односите со третите лица (застапувањето).

Раководењето, односно управувањето всушност, претставува разновидна, многострана и повеќеслојна дејност, за која е потребна стручност и компетентност во точките на поврзување, изразување и интеграција на интересите во донесувањето на решенијата.

Но, да се вратиме на прашањето за договорот за вработување на деловни лица (менаџерски договор).

Директорот може да заснова работен однос на определено и неопределено време. Ако работниот однос е заснован на неопределено време, траењето на работниот однос продолжува и по истекнувањето (престанокот) на мандатот. Затоа, работодавачот има обврска со анекс договор за вработување да му понуди други соодветни работни задачи (работно место). Таков случај се појавува обично кога за директор е избрано лице кое е во работен однос кај работодавачот (од редот на вработените). Ако работниот однос е заснован на определено време, траењето на работниот однос и мандатот може, но и не мора да биде исто. Кога е исто, мандатот и работниот однос престануваат истовремено. Кога не е исто, работниот однос продолжува до истекот на рокот, но на други работни задачи (работно место).

Работниот однос со директорот се заснова (како и за другите работници) со договор за вработување (на деловни лица – менаџери). Се што беше речено за договорот за вработување, се однесува и за директорот, но во Законот за работните односи постојат посебни одредби насловени „договор за вработување на деловни лица (менаџерски договор) и „остварување на правата и обврските од работен однос на раководниот орган (менаџер)“. Се забележува дека Законот го употребува изразот „деловни лица“, „менаџер“ и „раководен орган“.

Пред склучувањето и потпишувањето на договорот за вработување, да потенцираме дека на договорот му предходи одлука за избор на менаџерот со која се одредува и неговиот мандат. Обично се работи за работен однос на определено време и трае до истекот на рокот на кој е избран директорот, односно до неговото разрешување. Затоа се склучува и договор за вработување со директорот на определено време, односно траењето на работниот однос на директорот треба да биде ускладеено со траењето на неговиот мандат, како со престанокот на мандатот би престанал и неговиот работен однос.

Нема законска пречка директорот да работи и без да

заснова работен однос, врз основа на Менаџерски договор.

Деловните лица (менаџери) и работодавачот (трговското друштво) со договорот за вработување можат поинаку да ги уредуваат правата, обврските и одговорностите од работниот однос особено за:

- условите и ограничувањата на работниот однос на определено време. За менаџерот не важи одредбата од членот 46 од Законот за работни односи во кој е предвидено договорот за вработување на определено време да може да трае максимум пет години;

- работното време – работодавачот и директорот можат да се договорат поинаку да го уредат работното време, за разлика од другите вработени. Под поимот работно време се подразбира полното работно време, распоредот на работното време, паузите и слично.

- Обезбедувањето на дневен и годишен одмор. Работникот кој работи полно работно време има право на пауза во траење од 30 минути, но за директорот тоа не мора да важи. Работникот има право на платен годишен одмор од најмалку 20, а најмногу 26 работни дена, а за менаџерот, директорот, управителот, со договорот за вработување може да се утврди поинаку (повеќе денови).

- Плаќањето на работата, е прашање кое се договора и е надвор од колективното договарање, и

- Престанувањето на важноста на договорот за вработување.

Во овој контекст битно е да се наведе решението во членот 135 од Законот за работните односи, според кој: „во случај кога работното време не е можно однапред да се распореди, односно кога работникот си го распоредува работното време самостојно (*деловните лица, работници кои водат работни единици и имаат овластувања за самостојно одлучување и работници кои вршат работа дома*), *работодавачот не е должен да ги земе предвид одредбите на овој закон во однос на ограничувањата на работното време, ноќната работа, одморот, дневниот и неделниот одмор, под услов, на работниците да им е обезбедена заштита при работа*“.

**Остварување на правата и обврските од работен однос на
работоводниот орган (менаџер)**

Член 55

Работоводниот орган (менаџер), правата и обврските од работен однос, за времето додека е именуван, односно избран на таа должност, ги остварува кај работодавачот кај кого е именуван, односно избран според одредбите на овој закон и друг закон, колективен договор и договорот за вработување.

Директорот, работоводниот орган (менаџерот), правата и обврските од работен однос, за време додека е именуван, односно избран на таа должност, ги остварува кај работодавачот кај кого е именуван, односно избран според одредбите на Законот за работни односи и друг закон, колективен договор и договорот за вработување.

VI. ПРИПРАВНИЧКИ СТАЖ, ВОЛОНТЕРСКИ СТАЖ И ПРОБНА РАБОТА

Вршење на приправнички стаж

Член 56

(1) Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста може да се одреди, да се склучува договор за вработување како приправник, кој за првпат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование, заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос.

(2) Чиракот кој успешно ја завршил програмата на професионалното оспособување е оспособен за самостојно вршење на работата во работниот однос, соодветно на неговото професионално оспособување.

Договор за вработување со приправник се склучува со лице:

- кое за прв пат започнува да врши работа (се вработува, заснова работен однос како приправник);
- работата ја врши соодветно на видот и степенот на своето стручно образование;
- Договорот за вработување со (како) приправник се склучува заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос, работи од својата струка¹³⁹.

¹³⁹ Според Законот за државните службеници (Службен весник на РМ: бр. 76, од 07.06.2010 год. – пречистен текст, во членот 17-в е регулирано дека:

Не е доволно да се каже: приправник е лице кое прв пат засновува работен однос. Се работи за лице кое прв пат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование. Приправниците се, по правило, млади образовани луѓе, кои по завршувањето на школувањето треба да се оспособат (подготват) за самостојна работа во струката. Но, приправник може да биде и повозрасно лице, ако стекне школска подготовка за занимање со кое порано не се занимавал. И на него, како и на помладиот човек му е потребно да се оспособи за работа во новата струка, бидејќи, за него тоа е прво вработување во струката за која секнал школска подготовка. Суштината на приправничкиот стаж е оспособување на лице кое се секнало со школска подготовка, за самостојна работа во струката. Школската подготовка не е доволна. Таа е неопходна образовна подлога, но знаењето, вештината и способноста за успешно извршување на работата во струката се стекнува со практична работа. На пример, некое лице е во работен однос со средна стручна подготовка. За време на работниот век, подоцна, тоа лице ќе се стекне со висока школска подготовка (ќе заврши правен факултет или друг) и тоа лице иако има работен стаж, нема потребно работно искуство за самостојно вршење на работата од работниот однос за соодветната струка со високо образование. Тоа лице, мора да помине низ приправничкиот стаж за да се оспособи за самостојно вршење на работата.

Траење на приправничкиот стаж

Член 57

(1) Приправничкиот стаж може да трае најмногу една година, ако со закон поинаку не е определено.

(2) Приправничкиот стаж може сразмерно да се продолжи, ако приправникот работи со пократко работно време од полното

(1) „Избраните кандидати за работните места со звања помлад соработник и помлад референт, се вработуваат како приправници.

(2) Приправничкиот стаж за помладите соработници изнесува 12 месеци, а за помладите референти изнесува 6 месеца.

(3) Приправникот го полага посебниот дел од испитот за државен службеник во рок од 15 дена пред истекот на приправничкиот стаж.

(4) Приправникот кој го положил приправничкиот испит се стекнува со статус на државен службеник.

(5) На приправникот кој не го положил приправничкиот испит му престанува вработувањето во државната служба.

работно време, но најмногу за шест месеца.

(3) Траењето на приправничкиот стаж се продолжува за времето на оправданото отсуство од работа, кое трае подолго од 20 работни дена, освен за времето на годишниот одмор.

(4) Траењето на приправничкиот стаж може да се скрати на предлог на одговорното лице, но најмногу до една третина од првобитно одреденото траење.

Времето потребно за оспособување, значи, е приправничкиот стаж, кој не може да трае повеќе од една година. Приправничкиот стаж може сразмерно да се продолжи, ако приправникот работи со пократко работно време од полното работно време, но најмногу за шест месеци.

Траењето на приправничкиот стаж може да се продолжи за времето на оправданото отсуство од работа, кое трае подолго од 20 дена, освен за време на годишниот одмор.

Траењето на приправничкиот стаж може и да се скрати на предлог на одговорното лице, но најмногу до една третина од првобитно определеното време.

Приправничкиот стаж може, врз основа на предлог на менторот да се скрати, но не помалку од една половина од првобитно утврденото траење на приправничкиот стаж¹⁴⁰.

Ако приправничкиот стаж е успешен, работодавачот по престанокот на приправничкиот работен однос може со истото лице да заснова редовен работен однос. Тоа, по правило, работодавачот и го прави, бидејќи има потреба за нов работник (да нема, не би вршел оспособување на приправникот). Но, да сме на јасно, работодавачот нема обврска оспособениот приправник да го прими во работен однос. Може да се определи за оспособување на нов приправник, во потрага за подобар, поспособен, понадарен работник. На поранешниот приправник, ќе му престане работниот однос, но со стажирањето веќе е оспособен за работа и го исполнил условот да се вработи (некаде на друго место) како работник во структурата, а не приправник.

Изведување на приправничкиот стаж

¹⁴⁰ Законот за работните односи вели „но најмногу до една третина од првобитно определеното траење“. Значи, некои колективни договори на ниво на дејност тоа прашање го регулираат поповолно за приправникот, отколку што ги определува законот. Се користи членот 12, ставот 3 од ЗРО.

Член 58

(1) За времетраење на приправничкиот стаж работодавачот е должен на приправникот според програмата да му обезбеди оспособување за самостојно вршење на работата.

(2) Со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејноста се одредува траењето и текот на вршењето на приправничкиот стаж, како и програма и начин на следење и оценување на приправничкиот стаж.

(3) На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит, којшто е составен дел на приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж.

Според Законот за работните односи „со закон, друг пропис или колективен договор на ниво на дејност се одредува траењето и текот на вршењето на приправничкиот стаж, како и програмата и начинот на следење и оценување на приправничкиот стаж“. Според член 10 од Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на РМ „начинот на организирање и спроведување на приправничкиот стаж се уредува со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач, доколку со закон не е поинаку решено“.

Со посебен колективен договор на ниво на гранка (дејност) ова прашање, обично се (е) регулира на следниот начин.

Приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење врз основа на степенот на образование, доколку со друг закон не е поинаку решено:

- за работи од IV до V група на сложеност најмногу 3, 4, 5, или 6 месеци;
- за работите од VI до IX група на сложеност најмногу 6, 9 до 12 месеци.

Приправничкиот стаж се изведува според програма која ја подготвува работодавачот. Менторот кој ја спроведува програмата мора да има најмалку еднаков степен на стручно образование како и приправникот и 3 години работно искуство.

Во договорот за вработување на приправникот се утврдува начинот на извршување на приправничкиот стаж.

Приправничкиот испит содржи оценување на знаењето на структурата и на работното подрачје за кое приправникот се оспособува. Комисијата за приправнички испит е составена од најмалку три члена кои имаат најмалку еднаков степен на

стручно образованите како и приправникот и три години работно искуство. Менторот учествува во работата на Комисијата, но не е нејзин член.

Приправникот го полага приправничкиот испит најдоцна до истекот на приправничкиот стаж. Доколку не го положи приправничкиот испит има право повторно да полага во рок кој не смее да биде помал од 15 дена, а не подолг од 45 дена.

Доколку приправникот и по втор пат не го положи приправничкиот испит му престанува работниот однос на денот кога не го положил испитот.

Од последната реченица произлегува заклучок дека потписниците на гранскиот колективен договор се одлучиле на приправникот кој го положил приправничкиот испит да не му престане работниот однос, туку работодавачот да го задржи на работа и со него да склучи нов договор за вработување, сега (не како договор за вработување како приправник, кој престанал да важи) како работник на определено или неопределено време.

Истакнавме дека, приправништвото како услов за работа може да биде одредено со закон, колективен договор или правилник за организација и систематизација. Со закон е одредено, на пример: за адвокатски приправник¹⁴¹, лекари, стоматолози, фармацевти, вработените во органите на државната управа и слично. Со правилникот за организација и систематизација обично приправништвото се одредува за посложени работи, а тие се идентификуваат по критериумот на стручната подготовка. Порано приправништвото беше услов за работа за сите лица со висока, виша или средна стручна подготовка.

Значи, Законот за работните односи не одредува на кој начин се изведува и оценува успешноста на работникот за време на приправничкиот стаж. За време на траењето на

¹⁴¹ Во членот 7, став 2 од Законот за адвокатурата, стои дека „адвокатот може да вработува други адвокати, адвокатски стручни соработници, адвокатски приправници... Понатаму, во членот 27 се вели: „адвокатски приправни може стручно да се оспособува заради стекнување услови за полагање на правосуден испит и самостојно вршење на адвокатска дејност и без засновање рабобен однос“.

Значи, имаме lex specialis кој отстапува од lex generalis и адвокатскиот приправник е вработен кај адвокатот, без Договор за вработување – не е во работен однос и не ги ужива правата од работен однос, пред се нема плата и други примања...

приправничкиот стаж, законот бара, работодавачот на приправникот, според програмата, да му обезбеди оспособување за самостојно вршење на работата. Работодавачот кој има предвидено склучување на договори за вработување со лица – приправници, должен е да има Програма.

Програмата за оспособување треба да биде изготвена од стручни лица и нејзината реализација да биде доверена на едукатори, односно искусни работници со педагошко искуство. Со упаствата, советите, забелешките, мотивацијата, демонстрање на работните операции или на друг начин, тој помага на приправникот да ја совлада програмата за обука. Тој ја следи работата на приправникот и ја контролира реализацијата на програмата за обука. Квалитетот на едукаторот е предуслов за успешна обука на приправникот. Неговата улога е менторска. Корисно е приправникот за време на приправничкиот стаж да води дневник на работа. Успешноста на обуката зависи од ефективната работа, а не од должината на приправничкиот статус.

Со престанокот на приправничкиот стаж, престанува и приправничкиот работен однос.

На пример, приправничкиот стаж за адвокатски приправник трае две години. Според Колективниот договор за вработените од тутунското стопанство, приправничкиот стаж се утврдува во различно времетраење врз основа на степенот на образованието: за работите од IV и V степен на стручна наобразба најмногу 3 месеци; за работите од VI степен на стручна наобразба најмногу 5 месеци; за работите над VI степен на стручна наобразба најмногу 6 месеци;

На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит. Испитот е составен дел на приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж. Испитот треба да се доверува на стручна комисија (како што беше порано регулирана) составена од членови кои имаат најмалку ист степен на стручна подготовка како и приправникот. Сега тоа може да биде така или инаку, како е утврдено со колективниот договор на ниво на дејност, колективниот договор на ниво на работодавач и правилниците за организација и систематизација.

Ограничување на отказ на приправникот од страна на работодавачот

Член 59

За времетраење на приправничкиот стаж работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување постапка за престанување на работодавачот.

Законот за работните односи внесува една императивна одредба за работодавачот, дека за време на приправничкиот стаж не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување на постапка за престанување на работодавачот.

На крајот, да потенцираме дека приправникот има право на заработувачка – плата и сите други права од работен однос. Правото на плата е прилагодено спрема карактерот на работата (таа се извршува заради оспособување на работникот, а не за стекнување на профит. Висината на платата не може да биде помала од 40% од основицата на работното место за кое се оспособува. Со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на РМ, во членот 30 е регулирано дека „за време на приправничкиот стаж, на работникот му припаѓа плата најмалку 70% од најниската плата за одделен степен на сложеност предвидена за работното место за кое се оспособува“.

Другите права од работен однос, за приправникот по ништо не се разликуваат од правата за другите (искусните) работници. Се работи, на пример, за работното време, одморите, отсуствата, заштитата при работа, додатоци на плата, други примања, право на надомест на штета и др.

Пробна работа

Член 60

(1) При склучување на договорот за вработување работникот и работодавачот можат да се договорат за пробна работа.

(2) Во договорот за вработување покрај сите права и обврски од работен однос се утврдува висината на платата и времетраењето на пробната работа, кое не може да биде подолго од шест месеца. Пробната работа може да се продолжи во случај на оправдано отсуство од работа (болест и слично).

(3) Во времетраењето на пробната работа работникот може да го откаже договорот за вработување со отказан рок од три работни дена.

(4) Врз основа на оцената за неуспешно завршената пробна

работа работодавачот може по изминувањето на пробната работа да го откаже договорот за вработување.

Пробната работа е работен однос со посебни карактеристики. Тоа е облик на проверување на стручните и другите работни способности и услов за засновање на работен однос. Работникот кој склучил договор за вработување со пробна работа, за време на работата треба да покаже дека има потребни способности. Проверката се врши не пред, туку по засновањето на работниот однос. Работникот условно заснова работен однос. Доколку работникот ги исполнува условите на работата, ќе остане во работен однос. Доколку се покаже дека работникот неуспешно ја завршил пробната работа работодавачот по изминување на пробната работа може да го откаже договорот за вработување и на работникот ќе му престане работниот однос.

На склучување на договор за вработување со пробна работа инсистираат работодавачите, кога се соочуваат со лице чии работни и стручни способности не ги познаваат. Но, на склучување на договор за вработување со пробна работа може да инсистира и работникот, а тој тоа го прави кога не е сигурен дали ќе ги совлада предизвиците и искушенијата на новата работа.

Бидејќи со пробната работа се испитува работната и стручната способност на работникот, овој услов не може да се примени кај приправниците. Приправникот е лице кое прв пат се соочува со работата (прв пат засновува работен однос) да би се оспособил за работа по школувањето. Тој нема соодветна работна и стручна способност, треба да ја стекне преку приправничкиот стаж. Бидејќи не располага со она што би можело да биде предмет на пробната работа, работодавачот не може со приправник до договори пробна работа.

При засновувањето на работниот однос со нов работник на сите работни места, може да се договори пробна работа, во согласност со актот за организација и систематизација на работодавачот. Не би требало да се предвидува пробна работа за директори/управители и менаџери/раководители бидејќи за нивните работни и стручни способности постојат други критериуми.

Во договорот за вработување, покрај сите права и обврски од работен однос се утврдува и висината на платата и

времетраењето на пробната работа.

Пробната работа може да трае најдолго шест месеци. Горната граница е законски одредена, а долната граница не е законски одредена. Траењето на пробната работа е регулирано со членот 9 од Општиот колективен договор за приватниот сектор. Така, траењето на пробната работа за одредени работни задачи изнесува:

- За работи од I до III група на сложеност, до два месеци;
- За работи од IV до V група на сложеност, до четири месеци;
- За работи од VI до IX група на сложеност, до шест месеци;

Пробната работа може да се продолжи во случај на оправдано отсуство од работа (болест и друго).

Директорот/управителот, претседателот на управниот одбор/главниот извршен директор треба да формира комисија за следење на извршувањето на работата на работникот во текот на пробната работа. Пожелно е членовите на комисијата да имаат барем ист степен на стручна подготовка како и работникот. Комисијата ќе достави до директорот мислење за резултатите од пробната работа, најдоцна во рок пред истекот на пробната работа.

Отказ на договорот за вработување со пробна работа можат да дадат и работодавачот и работникот.

Врз основа на оценката за неуспешно завршената пробна работа работодавачот може (тоа и ќе го направи) по изминување на рокот на пробната работа да го откаже договорот за вработување. Тоа значи дека работникот за време на пробната работа не покажал доволно стручни и други работни способности, и затоа ќе му престане работниот однос со денот на истекот на рокот одреден во договорот за вработување. Беше споменато дека работниот однос со пробна работа е заснован условно. До престанок на работниот однос доаѓа ex lege со денот на истекот на рокот одреден во договорот за вработување. Тоа е рок на договорно траење на пробната работа. Со истекот на тој рок, овој посебен облик на работен однос престанува и кога работникот ќе продолжи со работа добива дефинитивен статус.

Ако работникот успешно ја завршил пробната работа работодавачот, (работниот однос опстојува, останува), ќе склучи

со работникот нов договор за вработување, иако во законот нема изрична одредба за тоа. Во што друго е смислата на пробната работа?

Може да се случи работникот да не е задоволен од условите, статусот и, воопшто од пробната работа (од работодавачот). Законот предвидува работникот да може да го откаже договорот за вработување со отказан рок од само три работни дена.

Изјавата за откажување на договорот за вработување (отказниот акт) од страна на работникот може да ја даде за сето време на пробната работа, од првиот до последниот ден. Со изјавата за откажување на договор за вработување со пробна работа од страна на работникот во последните денови од истекот, може да се избегне непријатната ситуација за неуспешно завршената пробна работа, кога работникот тоа ќе го почувствува¹⁴².

Волонтерски стаж

Член 61

(1) Ако волонтерскиот стаж е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон, треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот.

За волонтерот се применуваат одредбите на овој закон за траење и изведување на приправничкиот стаж, за ограничување на работното време, дневната пауза и одморите, одговорноста за обештетување, како и обезбедување на заштитата при работа, во согласност со закон.

(2) Договорот за изведувањето волонтерски стаж мора да биде склучен во писмена форма, а копија од истиот во рок од три дена од потпишувањето, мора да се достави до инспекцијата на трудот.

Волонтерскиот стаж, како посебен услов за полагање на

¹⁴² Пожелно и корисно е методологијата на следење и оценување на пробната работа да се уреди со општ акт за организација и систематизација на работите и работните задачи. Зошто токму со овој акт? Затоа што се работи за работни и стручни способности, како посебен услов за работа на одредено работно место. Тоа е порационално отколку методологијата да се одредува со Договорот за вработување. Методологијата треба да помогне брзо и објективно да се испита дали работникот е способен да ја преземе одговорноста за успешно извршување на работите кои му се доверуваат.

стручен испит или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон¹⁴³, треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот.

За волонтерот се применуваат одредбите од Законот за работните односи за: траење и изведување на приправничкиот стаж, за ограничување на работното време, дневната пауза и одморите, одговорноста за обесштетување, како и обезбедување на заштитата при работа, во согласност со закон.

Договорот за изведување на волонтерскиот стаж мора да биде склучен во писмена форма, а копија од истиот во рок од три дена од потпишувањето, мора да се достави до инспекцијата на трудот.

Волонтерскиот стаж, волонтерот мора да го помине, бидејќи во согласност со Законот за работните односи, тој е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, без кој стаж волонтерот не би можел (нема право) да го полага соодветниот испит или самостојно да врши дејност.

¹⁴³ На пример, посебен закон е Законот за здравствена заштита (Сл. Весник на РМ бр. 17/97, со сите измени и дополнувања, според кои – да наведеме некои решенија во овој контекст: здравствен работник може самостојно да врши дејност со личен труд за вршење здравствена дејност, ако покрај условите предвидени за работа со личен труд има: соодветна стручна подготовка и положен стручен испит...(член 128). Понатаму, здравствена заштита можат да укажуваат здравствени работници со соодветно стручно образование, завршен приправнички стаж, положен стручен испит и лиценца за работа...(прво приправничкиот стаж, потоа стручниот испит, па лиценцата за работа – член 144). Здравствени работници се лица со високо, више и средно насочено образование од областа на медицината, стоматологијата и фармацијата (член 145). Здравствените работници можат самостојно да укажуваат здравствена заштита по завршувањето на приправничкиот стаж, положувањето на стручниот испит, а здравствените работници со високо образование по добивањето на лиценцата за работа (член 146).

И сега, најбитното за нас, за да го разбереме волонтерскиот стаж и разликуваме од приправничкиот стаж и волонтерството, според Законот за работните односи. Во членот 147 од Законот за здравствената заштита стои: „здравствените организации и здравствените работници кои самостојно вршат здравствена дејност со личен труд, можат да примаат здравствени работници приправници на определено време (само на определено време) заради стручно оспособување 1. за самостојно вршење на работите и задачите и 2. полагање на стручен испит (волонтери). Заградата ги објаснува разликите.

Меѓутоа (да не ги помешае работите) постои посебен закон, Законот за волонтерството¹⁴⁴, со кој Закон се уредуваат волонтерството, условите и начинот на вршење на волонтерството, правата и обврските на волонтерите и организаторот на волонтерството, договорот за волонтерството и евиденцијата на волонтерската работа.

Што е тоа волонтерство? Според член 2 од Законот за волонтерството

„волонтерството претставува активност од интерес за Република Македонија која придонесува за подобрување на квалитетот на животот со активно вклучување на луѓето во општествениот живот, како и за развој на хумано и рамноправно демократско општество“. Понатаму, во членот 3, од Законот Под волонтерство се подразбира:

- доброволно давање на лични услуги, знаења и вештини и /или вршење на други активности;
- во корист на други лица, органи, организации и други институции;
- доброволното давање на лични услуги, во корист на други лица волонтерот го врши без надоместок.

Со овој закон не се ограничува можноста да се даваат волонтерски услуги кои се од непостојана или случајна природа на доброволна основа, без надоместок.

Под волонтерство, според овој закон, не се подразбира вршење на волонтерски стаж, во согласност со Законот за работните односи.

Според Законот за работните односи волонтерскиот стаж е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност.

Со членот 4, Законот за волонтерството, уште еднаш појаснува дека „волонтер е физичко лице кое дава услуги, вештини и знаења во корист на други лица, органи, организации и други институции, на доброволна основа и без финасиска или друга лична добивка.

Законот за волонтерството, понатаму ги регулира следните прашања:

- Услови и начин на вршење на волонтерството (член 5);
- Кои субјекти можат да бидат „организатори на волонтерската работа“ (здружение на граѓани и фондации;

¹⁴⁴ Закон за волонтерството, Сл. Весник на Р.Македонија бр.85 од 09.07.2007 година.

верска заедница и религиозна група; јавна установа и орган на државната власт – член 6).

- Државјанин на Република Македонија може да волонтира во други држави, во согласност со прописите на државата во која волонтира и ратификуваните меѓународни договори (член 7).

- Странско лице може да волонтира во Република Македонија врз основа на претходно обезбедена согласност од Министерството за труд и социјална политика и регулиран престој во Република Македонија.

Организаторот на волонтерската работа е должен во рок од 60 дена од денот на издавањето на согласноста од ставот 1 на овој член, да го извести Министерството за труд и социјална политика за почетокот на волонтирањето на странското лице.

Начинот, постапката и евиденцијата за издавање на согласноста од ставот 1 на овој член, ги пропишува министерот за труд и социјална политика (член 8).

- Организаторот на волонтерската работа не смее волонтерот да го стави во нееднаква положба поради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичкото или друго убедување, националното или социјалното потекло, статусот на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности (член 9).

Заради поцелосно запознавање со овој Закон, да ги наведеме и следните решенија од Законот:

- **Правата и обврски на волонтерот и организаторот на волонтерството**

Волонтерот има право:

- во писмена форма да го добие описот на правата и обврските кои треба да ги исполни и да биде запознаен со условите и опасностите поврзани за време на волонтирањето, пред започнување на волонтирањето;

- да биде запознаен со општите акти на организаторот на услугите, односно на оние делови кои се однесуваат на волонтерските услуги, за кои е ангажиран;

- да користи средства за заштита при работа во согласност со прописите за заштита при работа;

- на обука, доколку истата е потребна за обезбедување на услугата која е предмет на договорот;

- на отсуство за време на волонтирањето, ако за тоа

постојат оправдани причини;

- на дневен одмор;
- да биде консултиран и информиран при одлучување за начинот на давање на услугите;
- на надоместок на однапред договорените трошоци поврзани со волонтерството (трошоци за храна, трошоци за превоз до и од местото на волонтирањето, трошоци за службени патувања и трошоци за обука);
- на заштита на приватноста и личните податоци.

Трошоците од ставот 1 алинеја 8 на овој член, кои волонтерот може да ги има за време на траењето на волонтирањето, се исплатуваат во иста висина како за вработените кај организаторот на волонтерската работа.

Волонтер - странско физичко лице, покрај правата од ставот 1 на овој член, има право и на трошоци за престој, здравствено осигурување и повратни патни трошоци (член 10).

Волонтерот е должен да:

- го извести организаторот на волонтерството за болеста или други причини за неможност за давање на услугите;
- дава услуга во согласност со закон, договорот за волонтерство и општите акти на организаторот на волонтерството со кои претходно е запознаен;
- дава услуга лично и непосредно;
- учествува во обука, со цел да се обезбеди квалитетот на давањето на услугата;
- ги чува доверливите податоци, односно класифицираните информации на организаторот на волонтерската работа, со кои е запознаен пред давањето на услугата и
- го извести организаторот на волонтерската работа за штетни последици за кои е запознаен кои можат да настанат за организаторот и за самиот себе или за трети лица.

Доколку волонтерот претходно го извештил организаторот за штетните последици во врска со ставот 1 алинеја 6 на овој член, истиот нема одговорност за направената штета (член 11).

Волонтерот кој за време на давањето на волонтерската услуга намерно или од крајна небрежност ќе предизвика штета кај организаторот на волонтерската работа, должен е да му ја надомести штетата на организаторот на волонтерската работа, во согласност со одредбите од Законот за облигационите односи.

Организаторот на волонтерската работа е должен да му ја

надомести штетата на волонтерот предизвикана за време или во врска со давање на волонтерската услуга, во согласност со одредбите од Законот за облигационите односи.

Волонтерот кој за време или во врска со давањето на волонтерската услуга ќе предизвика штета кај трети лица, должен е да ја надомести во согласно со одредбите од Законот за облигационите односи (член 12).

Организаторот на волонтерската работа е должен да:

- обезбеди услови за вршење на волонтерската работа во согласност со Законот и договорот за волонтерска работа,
- му издаде на волонтерот волонтерска книшка за волонтерската работа и во истата да ги наведе податоците пропишани со овој закон,
- обезбеди материјали и средства за вршење на волонтерската работа,
- обезбеди навремена исплата на однапред договорените трошоци,
- обезбеди тајност на податоците и заштита на приватноста,
- обезбеди други услови пропишани со овој закон или за кои меѓусебно тие се договориле и
- обезбеди осигурување од професионални болести и повреда на работа за време на волонтирањето, во согласност со прописите за пензиското и инвалидското осигурување и прописите за здравствено осигурување, доколку така е договорено.

По основа на трошоците поврзани со волонтерската работа утврдени во договорот, не се плаќа персонален данок на доход во согласност со одредбите на Законот за персонален данок на доход (член 13).

Договор за волонтерство

Организаторот на волонтерската работа е должен со волонтер – домашно физичко лице, да склучи договор за волонтерство во писмена форма, доколку волонтерската работа трае повеќе од 40 часа месечно.

Организаторот на волонтерската работа може да склучи договор за волонтерство и со волонтер - домашно физичко лице за волонтерска работа која трае помалку од 40 часа месечно.

Организаторот на волонтерската работа е должен со волонтер – странско физичко лице да склучи договор во писмена форма за волонтерство за сите волонтерски услуги.

Договорот за волонтерство ги содржи следниве елементи:

1) договорни страни:

- организатор на волонтерска работа (назив и седиште) и
- волонтер (име и презиме, адреса на живеалиште, односно на престојувалиште);

2) предмет на договорот;

3) место на волонтирање и времетраење на волонтирањето, а доколку не постои постојано место, тогаш се наведуваат само местата каде што се даваат услугите;

4) волонтерски активности или услуги кои се обезбедуваат;

5) посебни права и обврски;

6) начин на осигурување за време на волонтирањето при доаѓање и враќање од местото на волонтирањето и другите активности предвидени за време на волонтирањето;

7) однапред договорени трошоци за волонтирањето и начин на надоместок на истите;

8) начин на престанок и раскинување на договорот за волонтирање и

9) датум и место на склучување на договорот (член 14).

За прашањата кои ќе произлезат од волонтерскиот однос, а кои не се уредени со овој закон, се применуваат одредбите од Законот за облигационите односи.

Понатаму, Законот за волонтерството ги регулира и прашањата: за престанокот на договорот за волонтерство; дека со склучувањето на договорот за волонтерство, не се губат правата по основа на невработеност, во согласност со прописите за вработување и осигурување во случај на невработеност; одредби за надзор над спроведувањето на одредбите од овој закон, дека го врши Министерството за труд и социјална политика, а инспекцискиот надзор го врши Државниот инспекторат за труд преку инспекторите за труд; прекршочни одредби и др¹⁴⁵.

Да резимираме:

1. **Волонтерскиот стаж**, е посебен услов за полагање

¹⁴⁵ Дозволете еден пример за (не) волонтирање: Во весникот Вест од 13 јули 2009 година, прочитав наслов „сакаат кучиња, а нејќат да волонтираат (да помогнат во грижата за кучињата скитници). Се мисли, пред се на невладините организации кои го критикуваат ЈП „Комунална хигиена“, а никој не сака да волонтира во стационарот за кучиња „Вардариште“ во Скопје. „Волонтираат пред компјутер“, вели авторот на текстот.

на стручен испит (стручно оспособување за самостојно вршење на работите и задачите) или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон, и треба да се врши со склучување на договор за волонтерски стаж, меѓу работодавачот и волонтерот. Волонтерот за време на приправничкиот (волонтерскиот стаж) не е во работен однос, нема плата). Всушност се работи за *волонтерско приправништво*.

Приправнички стаж- договор за вработување со приправник се склучува со лице:

- кое за прв пат започнува да врши работа (се вработува, заснова работен однос како приправник);
- работата ја врши соодветно на видот и степенот на своето стручно образование;
- Договорот за вработување со (како) приправник се склучува заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос, работи од својата струка¹⁴⁶.

Да потенцираме дека приправникот има право на заработувачка – плата и сите други права од работен однос.

Под волонтерство се подразбира:

- доброволно давање на лични услуги, знаења и вештини и /или вршење на други активности;
- во корист на други лица, органи, организации и други институции;
- доброволното давање на лични услуги, во корист на други лица волонтерот го врши без надоместок.

Со овој закон не се ограничува можноста да се даваат волонтерски услуги кои се од непостојана или случајна природа на доброволна основа, без надоместок.

Под волонтерство, според овој Закон, не се подразбира вршење на волонтерски стаж, во согласност со Законот за работните односи.

Начини на престанување на важноста на договорот за вработување

Член 62

Договорот за вработување престанува да важи:

¹⁴⁶ Види член 56 став 1 од ЗРО.

Во ставот 2 од истиот член законодавецот го регулира и статусот на **чиракот**. „, Чиракот кој успешно ја завршил програмата на професионално оспособување е оспособен за самостојно вршење на работата во работниот однос, соодветно на неговото професионално оспособување.

- 1) со изминување на времето за коешто бил склучен;
- 2) со смрт на работникот или работодавачот (физичко лице);
- 3) поради престанување на работодавачот согласно со закон;
- 4) со спогодбено раскинување;
- 5) со отказ;
- 6) со судска пресуда и
- 7) во други случаи утврдени со закон

Враќање на документи и издавање потврда

Член 63

(1) При престанување на работниот однос работодавачот е должен, *најдоцна во рок од три дена*, да му ги врати на работникот сите негови документи и да му издаде потврда за видот на работата што ја вршел.

(2) Работодавачот не смее во потврдата да наведе ништо што би му го отежнало на работникот склучувањето на нов договор за вработување.

При престанување на работниот однос по било кој од наведените основи работодавачот е должен, *најдоцна во рок од три дена*, да му ги врати на работникот сите негови документи и да му издаде *потврда* за видот на работа што ја вршел. Законот изрично наведува дека работодавачот не смее во потврдата за видот на работата што ја вршел работникот, да наведе ништо што би му го отежнало на работникот склучувањето на нов договор за вработување кај друг работодавач¹⁴⁷.

Престанување на важноста на договорот за вработување на определено работно време

Член 64

Договорот за вработување на определено работно време престанува да важи со изминувањето на рокот за којшто бил склучен, односно кога договорената работа е завршена или со престанувањето на причината, заради којашто бил склучен.

Договорот за вработување склучен на определено време престанува да важи со: а). изминувањето на рокот за кој што бил

¹⁴⁷ Во прекршочните одреди не забележав предвидена санкција доколку работодавачот не постапи согласно овој член.

склучен; б). кога договорената работа е завршена и в). со престанување на причината заради која што бил склучен. Беше појаснето дека работниот однос со договорот за вработување на определено време може да се трансформира во работен однос на неопределено време, ако работникот продолжи да работи на исти работи, со прекин или без прекин по истекот на рокот од пет години¹⁴⁸.

Кога е склучен договор за вработување со пробна работа, врз основа на оценката за неуспешно завршената пробна работа работодавачот може по изминување на пробната работа да го откаже договорот за вработување¹⁴⁹.

Престанување на важноста на договорот за вработување поради смрт на работникот, односно работодавачот (физичко лице)

Член 65

(1) Договорот за вработување престанува да важи со смртта на работникот.

(2) Договорот за вработување престанува да важи со смртта на работодавачот (физичко лице).

Работниот однос се заснова помеѓу два субјекта: работник и работодавач. Смртта на работникот значи престанок на неговиот субјективитет, а бидејќи работниот однос се воспоставува со договор за вработување кој е *непренослив (работникот лично непрекинато ја извршува работата – член 5, став 1, т.1)* овој факт има за последица престанок на работниот однос.

Истото ова важи и доколку дојде до смрт на работодавачот кога се работи за физичко лице.

Престанување на важноста на договорот за вработување поради поведување постапка за престанок на работодавачот

Член 66

Во случаи на отворање на постапка за престанок на работодавачот, престанува да важи договорот за вработување на работникот, во согласност со закон.

¹⁴⁸ Види член 46 од ЗРО.

¹⁴⁹ Член 60, став 4, ЗРО.

Со отворање постапка за престанок на работодавачот, престанува да важи и договорот за вработување, во согласност со закон.

Во согласност со член 166 од Законот за стечај „со денот на отворањето на стечајната постапка договорите за вработување склучени меѓу работникот и работодавачот – должник престануваат.

Стечајниот управник донесува решение со кое констатира дека договорот за вработување на работникот престанал. Против ова решение не е дозволена жалба.

Стечајниот управник, заради остварување на правата на работникот, примерок од решението од ставот (2) на овој член доставува до надлежната служба за посредување при вработување на чие подрачје се наоѓа седиштето на стечајниот должник во рок од три дена од денот на донесувањето.

Со денот на отворање на стечајната постапка престануваат и договорите со кои се уредуваат односите меѓу друштвото со извршните членови на Одборот на директори, членовите на Управниот одбор, односно управителите.

Стечајниот управник може, по претходно добиена писмена согласност од стечајниот судија, да склучува нови договори за вработување на определено време за завршување на започнатите работи и за отстранување на можните штети. Ако има потреба од склучување нови договори, приоритет ќе имаат поранешните работници кои биле вработени кај должникот.

Платите и надоместоците на работниците ги определува стечајниот управник во согласност со закон и колективен договор, а врз основа на претходно добиена писмена согласност од стечајниот судија.

Платите и надоместоците од ставот (6) на овој член се намируваат како обврски на стечајната маса.

Права на работниците

Член 67

(1) Работниците на кои работодавачот не им исплатил плата и не им уплатил придонеси од плата три месеца последователно, имаат право да покренат иницијатива пред надлежен суд за престанок на работодавачот.

(2) На работниците на кои, заради отворање на постапка за престанок на работодавачот, им престанува работниот однос во согласност со закон, им се обезбедува и право на исплата на:

1) нето плати, придонеси од плата за пензиско и инвалидско осигурување и надоместоци за периодот од последните три месеца пред отворањето на постапката за престанок на работодавачот;

2) обештетување за повредите при работа, коишто работникот ги претрпел кај работодавачот, како и за професионални заболувања и

3) неисплатен надоместок на плата за времетраењето на неискористениот годишен одмор за тековната календарска година.

Промена на работодавачот

Член 68

(1) Сите права, обврски и одговорности од договорот за вработување и работен однос преминуваат на новиот работодавач во случаите кога ќе настанат статусни измени.

(2) Сите права, обврски и одговорности на вработените работници од ставот (1) на овој член новиот работодавач е должен да ги обезбеди најмалку за една година, односно до истекот на договорот за вработување, односно колективниот договор којшто го обврзувал претходниот работодавач.

(3) Ако поради промена на работодавачот од објективни причини се влошат правата од договорот за вработување и работникот затоа се откаже од договорот за вработување, работникот има еднакви права, како да го откажал договорот за вработување од деловни причини. При одредувањето на отказниот рок и правото на отпремнина се зема предвид работниот стаж кај двајцата работодавачи.

(4) Претходниот и новиот работодавач на работникот солидарно му се одговорни во обештетувањето за сите побарувања, настанати заради отказот од ставот (3) на овој член.

(5) Ако работодавачот времено ја пренесе врз основа на правна зделка (закуп, наем) целосната или дел од дејноста на друг работодавач, преминуваат работниците по престанувањето на важноста на правната зделка назад кон првиот работодавач или кон новиот работодавач - преземач на дејноста¹⁵⁰.

Заштита на правата на работниците во случај на пренесување на трговско друштво или делови на трговско друштво

Член 68-а

(1) Пренесување на права и обврски кои произлегуваат од

¹⁵⁰ За „закуп“ види член 570-602 од ЗОО.

работен однос може да се изврши само во случаите утврдени со овој закон или со други прописи, кај сите пренесување на трговско друштво или делови на трговското друштво на друг работодавач како резултат на законски пренос или спојување.

(2) Под пренесување во смисла на ставот (1) од овој член, се подразбира пренесување на економски ентитет кој го задржува својот идентитет т.е. организирано групирање на ресурсите со цел за извршување на стопанска дејност, без разлика на тоа дали таа активност е основна или споредна. Пренесувањето се однесува на трговските друштва кои се занимаваат со економски активности без разлика дали работат за добивка или не.

(3) Не се смета за пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, административната реорганизација на државните органи и институциите на јавна служба или пренесување на административните функции меѓу државните органи и институциите на јавна служба.

(4) Во случај на пренесување на активности на трговско друштво или делови на трговското друштво или во случај на пренесување на задачи или дел од нив од работодавачот - преносител на друг работодавач - стекнувач, правата и обврските кои произлегуваат од работен однос во целост преминуваат на работодавачот - стекнувач на кого се врши пренесувањето. Како задачи или активности на работодавачот се сметаат задачи и активности поврзани со производство или давање на услуги или слични активности поврзани според други статутарни одредби од страна на правно или физичко лице во сопствено име и во сопствена одговорност во објекти или простории одредени за нивно извршување. Независно од правната причина за таквото пренесување и независно од фактот дали правата за сопственост се пренесени, стекнувачот се смета за правно или физичко лице надлежен да продолжи како работодавач во извршувањето на задачите или активностите на претходниот работодавач или во слични задачи или активности, за период не пократок од една година.

(5) Правата и обврските на работодавачот - преносител за неговите работници на кои работниот однос им престанал, до денот на пренесувањето остануваат непроменети, освен ако со други статутарни одредби поинаку не е определено.

(6) Преносител значи секое физичко или правно лице, кое поради пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член престанува да биде работодавач на трговско друштво или делови на трговското друштво.

(7) Стекнувач значи секое физичко или правно лице кое поради пренесување, во смисла на ставот (1) од овој член, станува работодавач што се однесува на трговско друштво или

делови на трговското друштво.

Со последните измени и дополнувања на Законот за работните односи од септември 2010 година, законот е усогласен со Директивата 2001/23/EЗ за заштита на правата на работниците во случај на пренесување на сопственоста на претпријатието, фирмата или делови на претпријатието или фирмата. Заради тоа, по членот 68 се додаваат пет нови члена. Со одредбите од новите членови се утврдуваат **условите** во врска со пренесувањето, **преносот** на правата и обврските кои произлегуваат од работен однос во случај на пренесување на претпријатието, фирмата, односно дел од претпријатието или фирмата, правата и обврските на работодавачот – преносител и работодавачот – стекнувач, обврските за информирање на синдикатите во врска со пренесувањето и нивно консултирање.

Член 68-б

(1) Пред пренесувањето на правата и обврските кои произлегуваат од работниот однос на работниците кај работодавачот - преносител на работодавачот - стекнувач, преносителот и стекнувачот се должни претходно да ги информираат синдикалните организации за овој факт и да ги консултираат истите, со цел да се постигне договор за:

- 1) утврдениот или предложениот датум на пренесување;
- 2) причините за таквото пренесување;
- 3) правните, економските и социјалните импликации за работниците и
- 4) предвидените мерки во врска со работниците.

(2) Преносителот е должен во врска со пренесувањето навреме да ги информира претставниците на синдикалните организации на неговите вработени пред извршување на пренесувањето.

(3) Стекнувачот е должен во врска со пренесувањето да ги информира претставниците на синдикалните организации на неговите работници во секој случај пред неговите работници директно да се засегнати, што се однесува на нивните услови за работа и вработување.

(4) Кога преносителот или стекнувачот предвидуваат мерки во врска со нивните работници, преносителот или стекнувачот се должни навремено да се консултираат со претставниците на синдикалните организации на неговите работници во врска со таквите мерки за да се постигне договор.

(5) Кога со закон е предвидена достапност на претставниците на работниците до одбор за арбитража за донесување на

одлука за мерките кои што треба да се преземат во врска со работниците, можат да се ограничат обврските утврдени со ставовите (1) и (2) на овој член, во случај кога извршувањето предизвикува промена во работењето за кое постои можност да предизвика сериозни потешкотии за одреден број на работници.

(6) Информирањето и консултирањето ги опфаќаат мерките предвидени во врска со пренесувањето на работниците и мораат да се спроведат пред да настане промената во работењето како што е наведено во ставот (1) на овој член, без оглед на тоа дали одлуката за пренесување е преземена од работодавачот или од лицето кое го контролира работодавачот.

(7) Обврската за информирање од ставот (1) на овој член се однесува и за работниците кај работодавач кај кого работниците немаат синдикална организација.

Член 68-в

Одредбите од членовите 68-а и 68-б на овој закон се однесуваат и за случаи кога е надлежно повисоко тело кое одлучува за пренесувањето на активностите или задачите или дел од нив, од работодавачот - преностител на работодавачот - стекнувач.

Член 68- г

(1) Кога трговското друштво престанува да постои поради поделба на трговското друштво, телото кое одлучува за поделбата на трговското друштво утврдува кое од новите основани трговски друштва ги презема правата и обврските од работните односи на претходниот работодавач.

(2) Кога трговското друштво престанува да постои, телото кое одлучува за престанок на трговското друштво утврдува кое трговското друштво е должно за исполнување на правата на вработените на таквото трговското друштво или кое трговското друштво ги побарува правата во име на трговското друштво кое престанало да постои. Кога престанокот на трговското друштво е поврзан со неговата ликвидација, постапката на ликвидација се спроведува според законските прописи и статутарните одредби.

(3) Кога пренесувањето на трговското друштво се случува за време на истекување на периодот за кој е основано или за извршување на задачите за кои е основано и кога извршувањето на задачите на ова трговското друштво е контролирано од повисоко тело од членот 68-в на овој закон, повисокото тело определува друго трговското друштво на кое се пренесуваат правата и обврските кои произлегуваат од работните односи.

(4) Пренесувањето на трговско друштво или делови на трговско друштво само по себе не дава основа за отпуштање на

работници, освен отпуштањата од економски, технолошки или организациони причини коишто налагаат кадровски промени.

(5) Ако трговско друштво или делови на трговско друштво ја задржува својата самостојност, статусот и функцијата на синдикалните претставници или претставниците на работниците засегнати од пренесувањето, се задржува под истите услови кои постоеле пред денот на пренесувањето, врз основа на закон, регулатива, административна одредба или спогодба, до колку се исполнети условите потребни за формирање на синдикати на вработените работници.

Член 68-д

Работниците и претставниците на синдикатите на работниците кои сметаат дека се оштетени поради неисполнување на обврските што произлегуваат од пренесувањето, можат да побараат судска заштита.

Раскинување на договорот за вработување со спогодба

Член 69

(1) Договорот за вработување страните можат кога било да го раскинат со писмена спогодба која мора да содржи, одредба за последиците, коишто настануваат за работникот поради договорното раскинување при остварувањето на правата врз основа на осигурување за случај на невработеност.

(2) Спогодбата од ставот (1) на овој член која не е склучена во писмена форма е ништовна.

Работникот и работодавачот со писмена спогодба можат да го раскинат договорот за вработување. Писмената спогодба мора содржи одредба за последиците коишто настануваат за работникот поради договорното раскинување при остварувањето на правата врз основа на осигурување во случај на невработеност¹⁵¹. Спогодбата која не е склучена во писмена

¹⁵¹ ЗАКОН ЗА ВРАБОТУВАЊЕТО И ОСИГУРУВАЊЕТО ВО СЛУЧАЈ НА НЕВРАБОТЕНОСТ
(Пречистен текст)

Службен весник на РМ, бр. 144 од 18.11.2008 година

Член 67

Право на паричен надоместок **не може да оствари** невработено лице на кое работниот однос му престанал поради:

- давање писмена изјава на работникот дека сака да му престане работниот однос, освен ако таквата изјава е дадена поради промена на местото на живеење на брачниот другар или склучување на брак;

- спогодбено престанување на работниот однос;

- остварува права од работен однос спротивно на закон;

- престанок на работен однос по сила на закон, освен во случај на

форма е ништовна.

Работодавачот, на работниците на кои договорот за вработување ќе им престане со писмена спогодба, може да им додели еднократна финансиска бенефиција утврдена во спогодбата.

Бенефицијата која се исплатува со утврдена спогодбата не претставува плата, ниту друга заработка по основа на редовно вршење на работните задачи. За да му престане работниот однос на работникот по оваа основа, значи дека работникот на недвосмислен начин треба да ја изрази својата волја да му престане работниот однос. Врз основа на изјавената желба, односно волја за спогодбено раскинување на договорот за вработување, работникот и работодавачот склучуваат писмена спогодба. **Изјавата на работникот треба да биде јасна, недвосмислена и конкретна.** Таа треба да содржи неколку елементи: барање за престанок на работниот однос кое треба да биде доставено во писмена форма и во него јасно да биде наведена волјата дека работникот сака да му престане работниот однос со спогодба меѓу него и работодавачот и да се назначи времето од кога сака да му престане работниот однос. Врз основа на доставеното барање работодавачот подготвува писмена спогодба која ја склучуваат работникот и работодавачот, односно од него овластено лице.

престанок на правното лице поради стечај;

- неоправдано изостанување од работа непрекинато три работни дена или пет работни дена со прекин во текот на една година;
 - престанокот на работниот однос со отказ од страна на работодавач за кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор и договор за работа;
 - одбивање да работи на работи на кои е распореден во согласност со закон;
 - одбивање да биде преземен со спогодба кај друг работодавач во согласност со закон;
 - одбивање обука, преквалификација или доквалификација за друго работно место кај ист или друг работодавач, што му се обезбедува во согласност со закон;
 - губење на работната способност во согласност со прописите за пензиското и инвалидското осигурување и
 - исполнување услови за остварување право на пензија.
-

VII. ОТКАЖУВАЊЕ НА ДОГОВОРОТ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ СО ОТКАЗ ОД СТРАНА НА РАБОТНИКОТ И РАБОТОДАВАЧОТ

Откажување на договорот за вработување со и без отказан рок

Член 70

(1) Договорните страни можат да го откажат договорот за вработување со отказан рок.

(2) Во случаите определени со закон, договорните страни можат да го откажат договорот за вработување без отказан рок.

(3) Секоја од страните може да го откаже договорот за вработување само во целост.

Во членот 81 од Законот за работните односи, насловен како „откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски со отказан рок“ предвидени се полесни случаи во кои работодавачот може да го откаже договорот за вработување на работникот со отказан рок.

Во членот 82 од Законот за работните односи, насловен како „откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски без отказан рок“ предвидени се потешки случаи во кои

работодавачот може да го откаже договорот за вработување на работникот без отказан рок.

Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување, без притоа да мора да ги образложува причините, но во ваков случај треба да се применат прописите за отказан рок.

Секоја од страните може да го откаже договорот за вработување само во целост, а не поединечни делови од неговата содржина. Во тој случај се работи за измени на договорот за вработување, со анекс на договорот за вработување.

Дозволеност на отказ

Член 71

(1) Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување.

(2) Работодавачот може да го откаже договорот за вработување, само ако постои основана причина за отказ поврзана за однесувањето на работникот (лична причина на страна на работникот) или ако причината е заснована на потребите на функционирањето на работодавачот (деловна причина).

(3) Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во случаи, односно од причини определени со закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување.

(4) Отказот на договорот за вработување, кој работникот директно или индиректно го ставаат во понеповолна положба по кој било од основите на членот 6 од овој закон, е ништовен од моментот на врачувањето на отказот.

(1) Работникот може да го откаже договорот за вработување ако писмено изјави дека сака да го откаже договорот за вработување – дозволеност на отказ¹⁵².

Отказниот рок може да изнесува **еден месец** и започнува да тече наредниот ден по денот на поднесувањето на

¹⁵² Работникот може да го откаже договорот за вработување во случаите од член 100 од ЗРО, со отказан рок кој не е утврден со Законот за работните односи, но мора да изнесува најмалку еден месец, ако со договорот за вработување или со коектвен договор не е предвиден подолг рок, меѓутоа не подолг од три месеци.

писмената изјава од страна на работникот. Отказниот рок може да изнесува најдолго три месеци, ако е така договорено со договорот за вработување или со колективен договор¹⁵³.

Со договорот за вработување, работникот и работодавачот можат да договорат и подолг отказан рок од рокот утврден во став 2 на овој член, но не подолг од **три месеци**.

Причините за откажување на договорот за вработување од страна на работникот не мора и не треба да бидат образложени, за разлика кога работодавачот го откажува договорот. Доволно е работникот, јасно и недвосмислено писмено да изјави дека сака да го откаже договорот за вработување.

(2) Работодавачот може да го откаже договорот за вработување, само ако постои основана лична причина на страна на работникот или деловна причина, за што подетално ќе стане збор во соодветните членови.

(3) Покрај наведените причини во став 1 и став 2 на овој член, работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во случаи и од причини определени со закон (овој закон) но и со други закони; колективен договор (општ, посебен и поединечен; правила за работниот ред и дисциплина; и договорот за вработување. Значи, случаите и причините во кои и поради кои може страните да го откажат договорот за вработување може да се прошируваат и утврдуваат (според спецификите) во други закони (*lex specialis*) и акти и нивниот број е неограничен¹⁵⁴.

(4) Во врска со став 4 од овој член, дека, отказот на договорот за вработување, кој работникот директно (директна дискриминација) или индиректно го ставаат во понеповолна положба по било кој од основите на членот 6 од овој закон – забрана на дискриминацијата, е ништовен од моментот на врачувањето на отказот, е јасна одредба, но тоа треба да се докаже во редовна судска постапка, што е многу тешко.

Причина и обврска за докажување

Член 72

Ако работодавачот го откажува договорот за вработување,

¹⁵³ Види член 88, ЗРО.

¹⁵⁴ Види коментарот на член 81 и 82 од ЗРО.

е должен да го наведе основот за отказот, утврден со закон, колективен договор и акт на работодавачот, да ја докаже основаноста на причината која го го оправдува отказот и истите да ги наведе во образложението.

Прво, работодавачот, ако го откажува договорот за вработување е должен да го наведе основот за отказ. Основот може да биде преземен директно од законот, но и да биде утврден со некој од колективните договори и акт на работодавачот.

Основот (каузата) значи дека некое лице се согласува со договор да се обврзе спрема друг, а тоа е договорот за вработување. Работникот е должен совесно да ја извршува работата на работното место за коешто склучил договор за вработување, во време и место, коишто се определени за извршување на работата, почитувајќи ја организацијата на работата и деловната активност на работодавачот (член 30 од ЗРО)¹⁵⁵.

На пример, правна основа за настанување на договорен правен однос е согласноста на волјите, кај надоместувањето на штетата правна основа е причинувањето на штетата. Правна основа во случај на откажување на договорот за вработување е лична причина на страна на работникот, причина на вина (работникот ги крши договорените обврски или други обврски од работен однос) и деловни причини¹⁵⁶.

Работодавачот треба да ја докаже и основаноста на причината која го оправдува отказот. Тоа значи дали работникот го повредил правниот основ навистина, дали го прекршил работниот ред и дисциплина или работните обврски. Товарот на докажување паѓа на работодавачот¹⁵⁷.

Основата за отказот и основаноста на причината која го оправдува отказот, работодавачот е должен да ги наведе во

¹⁵⁵ Ако работодавачот со правилник предвидел рок во кој се врши проверка на резултатите од работењето на работникот, по таа основа не може да му престане работниот однос на работникот пред истекот на овој рок.

Пресуда на Врховниот суд на РМ. Реф. Бр. 100/2008.

¹⁵⁶ Види членовите 76, 79, 80, и 81 од ЗРО.

¹⁵⁷ На пример, во случај на откажување на договорот за вработување поради тоа што работникот во рок од 48 часа, писмено не го известил работодавачот, дека поради болест или оправдани причини ќе отсутува од работа, работникот докаже дека тоа го сторил.

образложението.

Тоа значи дека ако работодавачот не постапи на горенаведениот начин, односно не го почитува членот 72, судот, при евентуална тужба, може и треба да донесе пресуда со која ќе го поништи решението за отказ како незаконито и ќе наложи враќање на работникот на работа, исплата на изгубена заработувачка и сл.

Постапка пред отказот поради вина на страната на работникот

Член 73

Пред откажување на договорот за вработување од причина поради вина на работникот, работодавачот мора писмено да го предупреди работникот за неисполнувањето на обврските и можноста на отказ во случај на натамошни кршења на истите.

Законската обврска на работодавачот дека мора писмено да го предупреди работникот за неисполнување на обврските и можноста на отказ во случај на натамошно кршење на истите, пред да му го откаже договорот за вработување, треба да се поврзе со Препораката 166 – за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачите на Меѓународната организација на трудот.

Во Препораката 166, во точка 7 е утврдено дека на работникот нема да му престане работниот однос поради повреда на работната должност од таков вид, за која, според националното законодавство или според практика, се оправдува престанокот на работниот однос само ако се повтори еднаш или повеќе пати, со исклучок, ако работодавачот не му врачи соодветна писмена опомена¹⁵⁸.

Како една од можните причини поради кои на работникот може да му биде даден отказ на договорот за вработување е неговата неодговорност сторена со кршење на работниот ред или дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување.

Во Законот за работните односи постои член, во кој се зборува за писмено предупредување од лични причини (член 76, став 1, точка 1, во врска со член 80), кој член може погрешно да биде протолкуван и погрешно применет. Ваквото предупредува-

¹⁵⁸ Види член 76, став 1, точка 2 (причини на вина) од ЗРО.

ње од член 80 - услови за откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, не треба и не може да се доведе во врска со член 76, став 1, точка 2 (причини на вина), односно со предметниот член 73.

Проблемот е во практичната примена на членот 73, во кои случаи работодавачот е должен писмено да го предупреди работникот пред откажувањето на договорот за вработување поради вина (а не лични причини).

Ако во членот 73 од ЗРО станува збор за причини на вина, според член 76, став 1, точка 2 од ЗРО „причини на вина се: „работникот ги крши договорните обврски (или други обврски од работен однос)“.

Според мислењето на авторот на овие редови, предупредувањето се однесува на сите случаи од членот 81 и 82 од ЗРО, бидејќи во членот 76, став 1, точка 2 станува збор за случаи кога „работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работен однос (причини на вина)“. За што станува збор во членот 81 и 82 од ЗРО? За ништо друго туку за „откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работни обврски (со отказан или без отказан рок, во зависност од тежината на повредите) – **причини на вина**. Тоа е нелогичен заклучок но така е скован законот што доведува до нелогични заклучоци.

Апсолутно се сложувам со мислењата дека работодавачот не треба да има обврска за предупредување, во согласност со член 73 од Законот за работните односи, за во случај на (потешко) кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со овој или друг закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договор за вработување, без отказан рок, (член 82), но за жал така не произлегува од содржината на членот 73. Се сложувам, во наредните измени и дополнувања на Законот за работните односи да се интервенира попрецизно во овој правец.

Откажувањето на договорот за вработување од лични причини е сосема под други услови, за што ќе стане збор, но и овде се работи за писмено поредупредување, но не obligаторно, бидејќи стои сврзникот „или“, а кај „причина поради вина,“ (во членот 73) стои „мора“¹⁵⁹.

¹⁵⁹ Авторот не се сложува со одредени мислења дека писмено предупредување треба да се дава за полесното кршење на работниот ред и

Предупредувањето мора да биде сочинето во писмена форма, за што работодавачот треба да има доказ, бидејќи усното предупредување не предизвикува правни последици.

Форма и содржина на отказот

Член 74

(1) Отказот на договорот за вработување задолжително се изрекува во писмена форма.

(2) Работодавачот е должен писмено да го образложи откажувањето на договорот, како и да му укаже на работникот на правната заштита и да го запознае со неговите права од осигурување во случај на невработеност, согласно со закон.¹⁶⁰

Врачување на отказот

Член 75

(1) Отказот на договорот за вработување мора да и биде врачен на договорната страна, на која и се откажува договорот за вработување.

(2) Отказот на договорот за вработување работодавачот е должен да му го врачи лично на работникот по правило во просториите на работодавачот, односно на адресата на живеалиштето, односно престојувалиштето од кое работникот дневно доаѓа на работа.

(3) Ако работникот не може да се пронајде на адресата на престојувалиштето од кое дневно доаѓа на работа (освен во случаите на оправдано отсуство од работа) или нема трајно или времено престојувалиште во Република Македонија или одбие врачување, откажувањето на договорот за вработување се објавува на огласната табла во седиштето на работодавачот. По изминувањето на осум работни дена од објавувањето на огласната табла се смета дека врачувањето е извршено.

Ако го коментираме овој член ќе ја усложниме и

дисциплина или неисполнувањето на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот или договорот за вработување со отказан рок. Можеби треба да биде така, но законот е крајно непрецизен и не може рестриктивно да се толкува.

¹⁶⁰ Во согласност со член 265–а од ЗРО, став 1, точка 7, „глоба во износ од 1.000 евра ќе му се изрече за прекршок на работодавачот – правно лице, ако: откажувањето на договорот за вработување не биде изречено во писмена форма и содржина, во согласност со законот и не биде врачен (членови 70 и 71). Грешка е, забелешка на авторот, треба да стои членови 74 и 75).

Види коментар на член 69, 72 и 91, 93 и 181 од ЗРО.

искомлицираме работата, бидејќи одредбите се доволно прецизни со избор на можни алтернативи на врачување на отказот. Врачувањето на отказот е многу важно, бидејќи од тој момент настануваат правните последици и стапуваат во сила преклузивните рокови, предвидени со закон, за остварување и заштита на правата, обврските и одговорностите од работниот однос¹⁶¹.

Основани причини за отказ

Член 76

(1) Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако:

1) работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (лична причина);

2) работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина) и

3) престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини).

Престанокот на работниот однос поради лична причина и причина на вина на страна на работникот детално ќе бидат елаборирани при коментарот на наредните членови од поглавјето за „откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работникот и работодавачот“.

Овде ќе се задржиме на прашањето за престанок на работниот однос од деловни причини (на став 1, точка 3 од овој член).

На работникот може да му престане договорот за вработување со отказ од страна на работодавачот заради економски, технолошки, организациони, структурални или слични промени (деловни причини), во случај кога работодавачот има намера да воведо промени во производството, организацијата, структурата и технологијата, а кои ќе предизвикаат потреба од намалување на бројот на

¹⁶¹ Види член 91, 93 и 181 од ЗРО.

работниците.

Важно е да се потенцира дека со оваа постапка не се отпуштаат вработени заради нивната неспособност за извршување на работите, туку се отпуштаат заради престанување на потребата од нивните работни места или престанок на потребата од толкав број на извршители од оптималниот број кој е потребен.

Според член 76, став 1, т.3 „работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување¹⁶² заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини од страна на работодавачот (деловни причини)“.

Наведената законска одредба се темели врз соодветните одредби од Конвенцијата за престанок на работниот однос по иницијатива на работодавачот, бр. 158 и Препораката за престанок на работниот однос на иницијатива на работодавачот, бр.166 на Меѓународната организација на трудот.

Законот за работните односи не ја определува постапката за давање отказ по наведената основа, туку тоа го остава подетално да биде регулирано со колективен договор.

Одредбите од член 76 и 95 од Законот за работните односи директно нè упатуваат на обврската на работодавачот, во случај кога е намален бројот на извршителите на некое работно место и пред донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување поради деловни причини да ги примени критериумите и мерилата предвидени со колективен договор или во некој друг акт на работодавачот за на тој начин да го утврди приоритетот – обврска која произлегува од член 12, став 1 од законот. Во овој член е предвидено дека „при склучувањето и престанувањето на договорот за вработување и во времетраењето на работниот однос работодавачот и работникот се должни да ги почитуваат одредбите на овој и други закони, меѓународните договори што ја обврзуваат Република Македонија и другите прописи, колективните договори и актите на работодавачот,„. Оваа обврска на работодавачот произлегува и од Препораката 166 на Меѓународната организација на трудот за престанок на работниот однос по иницијатива на

¹⁶² Мислам дека треба да стои под услови наведени во колективниот договор на ниво на работодавач.

работодавачите, во која, во делот под наслов – Мерила за избор на отпуштање (точка 23, став 1) е определено дека изборот на работодавачот на кој работник треба да му престане работниот однос поради деловни причини треба да се врши според мерилата кои, кога е можно, се утврдуваат однапред и водат сметка за интересите на работодавачот и работникот. Според точка 23, став 2 од Препораката, овие мерила, нивниот приоритетен ред и нивното релативно значење треба да бидат одредени со методите за примена на параграфот 1 на оваа Препорака, а тоа значи со закон, колективен договор и друго¹⁶³.

Според ОКДПС „критериумите за структурата на работниците на кои им престанува работниот однос кај работодавачот поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични промени – деловни причини, се утврдуваат со колективен договор на ниво на работодавач" (член 13).

Неосновани причини за отказ

Член 77

Неосновани причини за откажување на договорот за вработување се:

1) членство на работникот во синдикат или учество во синдикални активности во согласност со закон и колективен договор;

2) поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорните и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи;

3) одобрено отсуство заради болест или повреди, бременост, раѓање и родителство и нега на член на семејството;

4) користење на одобрено отсуство од работа и годишен одмор;

5) отслужување или дослужување на воен рок или воена вежба и

6) други случаи на мирување на договорот за вработување утврдени со овој закон.

Понуда на нов променет договор пред отказ

¹⁶³ Апелациониот суд Скопје во свои одлуки што ги донел по стапување на сила на Законот за работните односи во целост ги прифатил, како материјално право, ратификуваните Конвенции и препораки на Меѓународната организација на трудот.

Член 78

(1) Одредбите на овој закон што се однесуваат на договорот за вработување, се применуваат и во случајот кога работодавачот го откажува договорот за вработување и на работникот истовремено му предлага склучување на нов променет договор за вработување.

(2) Работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудата.

(3) Ако работникот во случајот од ставот (1) на овој член ја прифати понудата на работодавачот, нема право на отпремнина поради престанување на претходниот договор за вработување, а го задржува правото да ја оспорува пред надлежниот суд одлуката за промена на договорот за вработување.

Работникот работи на работно место за кое склучил договор за вработување со работодавачот. Меѓутоа, во текот на работниот однос може да дојде до промена на условите под кои е склучен договорот за вработување, кои можат да бидат трајни и привремени, а може да дојде и до промена на неговата содржина.

Затоа, законодавачот, во членот 78 од Законот за работните односи утврдил решение создавајќи услови и можност во случајот кога работодавачот го откажува договорот за вработување на работникот истовремено и да му предложи склучување на *нов променет договор за вработување*.

На работникот, во текот на траењето на работниот однос кај работодавачот може да му биде понуден нов променет договор за вработување на секое работно место кое одговара на неговиот степен на стручна подготовка од определен вид занимање.

Како можни причини кога на работникот може да му се понуди нов променет договор за вработување се:

- се јавила потреба од распоредување на работникот на друго работно место;
- поради упатување на работа надвор од седиштето на работодавачот;
- може да дојде до потреба од намалување на договорената плата во случај кога работодавачот има потешкотии во работењето;
- вработување под променети услови или на други работи во случај на откажување на договорот за вработување

поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страната на работодавачот (деловни причини);

- промена на организација и систематизацијата на работните места кај работодавачот;
- намалување на обемот на извршување или укинување на работното место;
- по пат на интерен оглас;
- подобра искористеност на работните способности на работникот;
- неспособност за вршење на работите на определено работно место и непокажување на задоволителни резултати во работењето;
- намалување на работна способност како резултат на настанување на одреден степен на инвалидност;
- здобивање на работникот со повисок степен на стручна подготовка;
- на барање на работникот;
- преквалификација или доквалификација.

Работникот мора да се изјасни за новиот променет договор за вработување во рок од 15 дена од денот на приемот на понудата. Значи, мора да има акт од надлежен орган кај работодавачот со кој на работникот му се понудува склучување на сосема нов, променет договор. На пример, според членот 96 од Законот за работните односи, „работодавачот, пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини, поради кои престанала потребата од вршење на определена работа, може на работникот да му понуди, според став 1, точка 3, нов договор за вработување.

На работникот му е оставен рок од 15 дена да одлучи. Тие 15 дена тој е во работен однос по постојниот договор за вработување. Тој може да ја прифати понудата на работодавачот – новиот договор за вработување. Во тој случај работникот нема право на отпремнина поради престанување на претходниот договор за вработување. Работникот го задржува правото да ја оспорува пред надлежниот суд основаноста на причината за промена на договорот за вработување.

Ако работниот не ја прифати понудата на работодавачот и не склучи нов променет договор за вработување, му престанува работниот однос, по истекот на предвидениот рок.

**Откажување на договорот за вработување од лични причинина
страна на работникот**

Член 79

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, ако работникот не ги извршува работните обврски утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување, или ако ги крши работниот ред и дисциплина.

Веднаш, неопходно се наметнува прашањето што се подразбира под поимот лични причини на страна на работникот, а потоа што се подразбира под поимот причина на вина? Ова прашање го поставувам не случајно, бидејќи членот 79 ми се чини дека е контрадикторен со одредбите од членот 76, став 1, точка 1 и 2, според кој: работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, кога не е можно продолжување на работниот однос, ако работникот со своето 1) однесување; 2) недостаток на знаење; или 3) можности (работни способности); или 4) заради неизвршување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорените или други обврски од работниот однос (лична причина). Значи, тоа се лични причини, бидејќи се однесуваат на конкретна личност и директно се поврзани со него¹⁶⁴.

Во членот 76, став 1, точка 2 станува збор кога работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работен однос – **причини на вина. И во членот кој го коментираме**

¹⁶⁴ Би требало, недостатокот на знаење или способност на работникот за извршување на работните задачи ја утврдува работодавачот (управителот, директор), односно од него овластена компетентна комисија или лице, по поднесено барање од страна на непосредниот раководител. Комисијата треба да е составена од лица кои имаат најмалку ист степен на образование како и работникот чија способност се утврдува. На работникот му се доставува писмено известување дека е отпочната постапка за утврдување на неговата работна способност (недостаток на знаење или способност). Оценувањето на работната способност на работникот може да се врши по истекот на определено време утврдено во општ акт на работодавачот (пример, 30 дена следење на работата на истиот). По завршувањето на постапката за оценување на работната способност на работникот, Комисијата или овластеното лице дава препорака за оценката за способноста, односно неспособноста на работникот за извршување на работните обврски, недостаток на знаења или можности, а управителот, директор или од него овластено лице, ја донесува конечната одлука.

стои „или ако (работникот) ги крши работниот ред и дисциплина“.

Сметам дека употребените поими „лична причина и причина на вина“ се мешаат. Ако е така, во членот за кој станува збор, називот треба да гласи **„откажување на договорот за вработување од лични причини и причина на вина на страна на работникот“** или зборовите на крај од овој член **„или ако ги крши работниот ред и дисциплина“** да се бришаат, а да остане називот на овој член. Истата забелешка се однесува и на наредниот член 80 од Законот за работните односи.

Уште еднаш да потенцираме (иако сметам дека е јасно) под **лични причини** треба да се подразбере се она содржано во ставот 1, точка 1 од членот 76, а тоа е: 1) однесување; 2) недостаток на знаења; или 3) можности (работни способности); или 4) заради неизвршување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорените или други обврски од работниот однос (лична причина). Се работи за способност, а не за вина, толку знае, толку може, или знае и може, а сепак се однесува спротивно на желбите на работодавачот. Или, подобро зборот „однесување“ да се брише, бидејќи асоцира на причини на вина¹⁶⁵.

Сметам дека, примената на членот 79 во врска со членот 76, став 1, точка 1 (лични причини) треба во практиката многу внимателно и рестриктивно да се применува. Доколку се случува спротивното, овде се гледа можноста од негова злоупотреба и во право се оние кои забележуваат дека работникот со Законот за работните односи не е заштитен и работодавачите во секое време можат на работникот да му го откажат договорот за вработување. Затоа, оваа постапка треба и мора да биде прецизно регулирана со колективен договор на ниво на дејност, ниво на гранка, односно оддел, во согласност со Националната класификација на дејности и поединечен на ниво на работодавач.

Со Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството во членот 12 насловен како „откажување на договорот за вработување од лични причини и причини на вина е регулирано дека „со колективен договор на

¹⁶⁵ За поимот вина (dolus) треба да се види (потсетиме) во учебниците по кривично право). Пример, во КЗ се вели дека кривично е одговорен сторител што е пресметлив и што кривичното дело го стори со умисла (свесно и волево остварување на законското битие на кривичното дело) или небрежност.

ниво на дејност се уредуваат случаите на однесување, на недостаток на знаење или можности, неисполнување на посебните услови определени со закон, како и кршењето на работниот ред и дисциплина и неисполнувањето на работните обврски од страна на работникот кои доведуваат до откажување на договорот за вработување¹⁶⁶.

Услови за откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот

Член 80

Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот од лични причини на страна на работникот, ако на работникот му се обезбедени потребните услови за работа и му се дадени соодветни упатства, насоки или писмено предупредување од работодавачот во врска со работата дека работодавачот не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски и ако по даденото предупредување во рокот утврден од работодавачот, работникот не го подобри своето работење.

Во овој член веќе станува појасно дека се работи за лични причини на страна на работникот, а не за причини на вина. Станува збор за **услови** за откажување на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, а тие сè:

- Да се работи за лични причини на страна на работникот;
- На работникот му се обезбедни потребни услови за работа;
- Му се дадени соодветни упатства и насоки;
- Писмено предупредување (од работодавачот), овде сметам дека место „или“ треба да стои „и“;
- Даденото писмено предупредување во одреден рок во врска со работата;
- Работникот да не го подобри своето работење;
- Работодавачот и понатаму не е задоволен од начинот на извршување на работните обврски.

Во членот 73 од ЗРО, станува збор за сосема друга работа: „постапка пред отказ поради вина на страна на работникот (причини на вина)“, а во овој член се работи за лични

¹⁶⁶ Види некои од посебните колективни договори на ниво на гранка.

причини. Значи, во прилог на коментарот на членот 73, обврската за писмено предупредување е задолжителна од причина поради вина.

Откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски со отказан рок

Член 81

(1) Работодавачот може да му го откаже договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор, акт на работодавачот и договорот за вработување со отказан рок, особено ако:

1) не ги почитува работниот ред и дисциплина според правилата пропишани од страна на работодавачот;

2) не ги извршува или несовесно и ненавремено ги извршува работните обврски;

3) не се придржува кон прописите што важат за вршење на работите на работното место;

4) не се придржува на работното време, распоредот и користењето на работното време;

5) не побара отсуство или навремено писмено не го извести работодавачот за отсуството од работа;

6) поради болест или оправдани причини отсуствува од работа, а за тоа во рок од 48 часа, писмено не го извести работодавачот;

7) со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа;

8) настане штета, грешка во работењето или загуба, а за тоа веднаш не го извести работодавачот;

9) не ги почитува прописите за заштита при работа или не ги одржува средствата и опремата за заштита при работа;

10) предизвикува неред и насилнички се однесува за време на работата и

11) незаконски или неовластено ги користи средствата на работодавачот.

(2) Со закон, колективен договор и со правилата на работодавачот за работниот ред и дисциплина може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина.

(3) Правилата за работниот ред и дисциплина, работодавачот е должен да ги истакне на видно место во работните простории на работодавачот и да ги достави до

синдикатот.

(1) Во ставот еден на овој член станува збор за отказ на договорот за вработување на работникот поради кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на обврските и тоа поради оние утврдени со закон, колективен договор (сите видови колективни договори), акт на работодавачот (правилник за работниот ред и дисциплина, правилата пропишани од страна на работодавачот) и договорот за вработување со **отказан рок**, чиј број, покрај утврдените со овој член може да биде доста голем, во зависност од видот на работа, дејноста и спецификите на одредено друштво.

(2) Со закон, колективен договор и со правилата на работодавачот за работниот ред и дисциплина може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина.

На пример, со Законот за државни службеници, во делот III – Права и должности на државните службеници, е регулирано:

Член 18

(1) Државниот службеник е должен работите да ги врши совесно, стручно, ефикасно, уредно и навремено во согласност со Уставот и со закон

(2) Државниот службеник е должен да ја врши својата работа непристрасно и без влијанија од политичките партии, да не се раководи од свои политички уверувања, од лични финансиски интереси, да не ги злоупотребува овластувањата и статусот што го има како државен службеник и да го штити угледот на органот.

(3) Агенцијата донесува етички кодекс за државните службеници.

Член 19

(1) Државниот службеник е должен да ги извршува наредбите на функционерот кој раководи со органот од член 3 став (2) на овој закон, односно на непосредно претпоставениот службеник и да постапува по нив во согласност со Уставот, со закон или со друг пропис.

(2) Ако државниот службеник смета дека наредбата од став (1) на овој член не е во согласност со Уставот, со закон и со друг пропис должен е за тоа да му укаже на тој кој ја издал наредбата.

(3) По повторената наредба, во смисла на став (2) од овој

член, дадена во писмена форма, државниот службеник ќе постапи освен ако оцени дека нејзиното извршување претставува кривично дело и веднаш за тоа писмено ќе го извести непосредно повисокиот претпоставен службеник од оној кој ја издал наредбата и Државната комисија за спречување на корупција.

(4) Ако државниот службеник не го предупреди непосредно претпоставениот службеник дека наредбата е неуставна, односно незаконита и ќе ја изврши, тој ќе одговара за нејзиното извршување, како и непосредно претпоставениот службеник.

(5) Државниот службеник не може да биде повикан на одговорност заради даденото укажување од ставот (3) на овој член (член 19)

Член 20

(1) Државниот службеник е должен да ја чува државната и класифицирана информација со степен на тајност определен во согласност со закон на начин и под услови утврдени со закон и со друг пропис.

(2) Обврската за чување на класифицирана информација со степен на тајност определена во согласност со закон трае до три години по престанувањето на службата¹⁶⁷.

Во делот V – Одговорност на државните службеници, е регулирано:

Член 63

Државниот службеник лично е одговорен за вршењето на службените задачи.

1. Дисциплинска одговорност

Член 64

(1) За повреда на службената должност државниот службеник, освен секретарот, одговара дисциплински.

(2) Одговорноста за сторено кривично дело, односно прекршок не ја исклучува дисциплинската одговорност на државниот службеник.

Член 65

(1) Државниот службеник одговара дисциплински за дисциплинска неуредност и дисциплински престап.

(2) Дисциплинска неуредност, во смисла на став (1) од овој член, е полесна незначителна повреда на службената

¹⁶⁷ Види (ако Ве интересира) понатаму членовите 21-31-б од Законот за државните службеници.

должност, односно полесна повреда на угледот на службата или угледот на државниот службеник.

(3) Дисциплинскиот престап во смисла на став (1) од овој член, е потешка значителна повреда на службената должност, односно потешка повреда на угледот на службата или угледот на државниот службеник.

Член 66

За повреда на службената должност на државниот службеник може со решение да му се изрече една од следниве дисциплински мерки:

1) јавна опомена;
2) парична казна во висина од 10% до 30% од висината на едномесечниот износ на нето платата исплатена во последниот месец пред извршувањето на повредата на службената должност;

3) распоредување на работно место во пониско звање, во траење од шест месеци до една година и

4) престанок на вработувањето.

(2) При изрекување на дисциплинските мерки од став (1) на овој член се земаат предвид тежината на повредата на службената должност, последиците од таа повреда, степенот на одговорноста на државниот службеник, околностите под кои е сторена повредата, поранешното негово однесување и вршењето на работите, како и други олеснувачки и отежнувачки околности.

Член 67

(1) Дисциплинска неуредност е:

(1) недоаѓање на работа во определеното време и одење од работа пред истекот на работното време и покрај опомената од непосредно претпоставениот државен службеник;

(2) неуредно чување на службените списи и податоци;

(3) неоправдано недоаѓање на работа до два работни дена во текот на една календарска година;

(4) неносење на ознаките со личното име, ако таква обврска постои;

(5) неоправдано неизвестување на непосредно претпоставениот службеник односно функционерот кој раководи со органот од член 3 став (2) на овој закон, за спреченоста за недоаѓање на работа во рок од 24 часа и

(6) одбивање на стручно оспособување и усовршување на кое државниот службеник се упатува.

(2) За дисциплинска неуредност може да се изрече јавна опомена или парична казна во висина од 10% од едномесечниот износ на нето платата исплатена во последниот месец пред извршувањето на дисциплинската неуредност во траење од еден до три месеца.

Член 68

(1) Дисциплински престап е:

(1) неизвршување или несовесно, непристојно, ненавремено или небрежно вршење на службената должност;

(2) изразување и застапување на политичко уверување во вршењето на службените задачи;

(3) одбивање да се даде или давање на неточни податоци на државните органи, правните лица и на граѓаните, доколку давањето на податоци е пропишано со закон;

(4) незаконито располагање со материјалните средства;

(5) одбивање на вршење на службените задачи од работното место на кои е распореден или одбивање на наредби од министерот, односно функционерот кој раководи со органот од член 3 став (2) на овој закон, односно раководен службеник;

(6) непочитување на актот од член 27 став (2) на овој закон;

(7) преземање или делумно преземање на пропишаните мерки за осигурување на безбедноста на доверените предмети;

(8) предизвикување на поголема материјална штета;

(9) повторување на дисциплинска неуредност;

(10) примање подароци или друг вид корист;

(11) злоупотреба на статусот или пречекорување на овластувањата во вршењето на службените задачи;

(12) злоупотреба на боледување;

(13) оддавање класифицирана информација со степен на тајност определен во согласност со закон;

(14) внесување, употреба и работење под дејство на алкохол или наркотични средства;

(15) непридржување кон прописите за заштита од болест, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материји и повреда на прописите за заштита на животната средина;

(16) поставување на личниот финансиски интерес во судир со положбата и статусот на државен службеник;

(17) навредливо или насилничко однесување;

(18) неоправдано одбивање учество во изборни органи и

(19) спречувањето на изборите и гласањето, повреда на избирачкото право, повреда на слободата на определување на избирачите, поткуп при изборите, повреда на тајноста на гласањето, уништување на изборни исправи, изборна измама што како член на изборен орган го извршил државниот службеник.

(2) За дисциплинските престапи од став 1 на овој член се изрекува:

- парична казна од 10% до 30% од едномесечниот износ на нето платата исплатена на државниот службеник во месецот пред извршувањето на дисциплинскиот престап, во траење од еден до шест месеца;

- распоредување на работно место во пониско звање, во траење од шест месеци до една година, по истекот на кое државниот службеник се враќа на работното место во звање на кое бил распореден пред изрекувањето на дисциплинската мерка и

- престанок на вработувањето, кога настапиле штетни последици за органот, а притоа не се утврдени олеснителни околности за државниот службеник кој го сторил престапот.

(3) За дисциплинските престапи од ставот (1) точка 19 на овој член се изрекува престанок на вработувањето¹⁶⁸.

Може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и со колективен договор и правилата на работодавачот за работниот ред и дисциплина на работодавачот.

На пример:

- ако работникот фалсификува исправи и документи за да се стават во заблуда службите, органите кај работодавачот и државните органи;

- одбива да извршува работни задачи и работни налози на претпоставениот;

- користи службено возило, алат и други средства во сопственост на работодавачот за приватни цели, а со цел за себе или за друг да прибави противправна имотна корист;

- го злоупотребува работното место односно работната должност, со цел за себе или за друг да прибави имотна корист или да им нанесе имотна или друг вид штета на

¹⁶⁸ Види (ако Ве интересира) понатаму членовите 68-а-76-а од Законот за државните службеници.

работник или работодавачот;

- неточно набележува податоци во работниот налог со цел за себе или за друг да прибави противправна имотна корист;

- не се придржува кон ценовник за стоките и услугите на работодавачот и со тоа прибавува материјална корист за себе, односно нанесува материјална штета на работодавачот;

- неовластено изнесува опрема и инвентар од работните простории, односно работните објекти;

- го напушта работното место, односно работните простории без одобрение на раководниот работник;

- повторува повреди на работните обврски;

- не поднесе пријава за кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски;

- не доставува исправи и податоци на барање на овластени лица и органи на работодавачот;

- не ја почитува конкурентската клаузула од Законот за работните односи, Колективните договори и договорот за вработување;

- врши приватни работи во текот на работното време;

- евидентира присуство на друг работник и

- многу други кои можат да се предвидат со колективните договори и акти на работодавачот.

(3) Правилата за работниот ред и дисциплина, работодавачот **е должен**: да ги истакне на видно место во работните простории на работодавачот и да ги достави до синдикатот. Таа обврска за работодавачот е прецизна и јасна, но ако има правила (правилник) за работниот ред и дисциплина или поединечен колективен договор на ниво на работодавач. Ако нема, како ќе ја исполни законската должност, што ќе истакне на видно место и што ќе достави до синдикатот или ако нема синдикат? Неистакнувањето на правилата за работниот ред и дисциплина, ако такви постојат може да има последица на работодавачот да му биде поништено решението за одказ на договорот за вработување од страна на судот. Но, за повреди утврдени со закон, сметам дека таква можност не постои бидејќи законот се објавува во Службен весник и ги обврзува сите.

**Откажување на договорот за вработување поради кршење на
работниот ред и дисциплина или работните обврски
без отказан рок**

Член 82

(1) Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со овој или друг закон, колективен договор, правилата за работниот ред и дисциплина и договорот за вработување, а особено ако работникот:

1) неоправдано изостане од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година;

2) го злоупотреби боледувањето;

3) не се придржува кон прописите за здравствена заштита, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и ги повредува прописите за заштита на животната средина;

4) внесува, употребува или е под дејство на алкохол и наркотични средства;

5) стори кражба или во врска со работата намерно или од крајно невнимание предизвика штета на работодавачот и

6) оддаде деловна, службена или државна тајна.

(2) Со закон и колективен договор може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски за кои работодавачот го откажува договорот за вработување без отказан рок.

Покрај утврдените повреди за кои работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување без отказан рок во случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски утврдени со овој закон, или со друг закон и колективен договор, може да се утврдат и други случаи на кршење на работниот ред и дисциплина и на работните обврски и со *правила за работниот ред и дисциплина*, за кои работодавачот може да го откаже договорот за вработување без отказан рок.

На пример:

➤ го злоупотреби или пречекори даденото овластување;

➤ фалсификува решенија, одлуки, исправи на друштвото;

➤ спие на работното место;

➤ одбива да се подвргне на лекарски преглед заради утврдување на алкохол во крвта или наркотични средства;

➤ предизвикува и учествува во тепачка во простории и при вршење обврски кај работодавачот;

- поттикнува на нелегитимен штрајк;
- свесно дава неточни податоци или оневозможува да се изврши увид во неговата документација со цел да оствари несоодветни права;
- прима поткуп и други погодности во врска со работата, а на штета на друштвото;
- намерно или од крајно невнимание изгуби доверливи или строго доверливи документи;
- ги оневозможува колегите да ги извршуваат своите работни задачи;
- одбегнува претрес и контрола од страна на овластен работник при влегување и излегување од објектите на друштвото;
- потпише штетен договор за друштвото;
- грубо, непристојно се однесува на работното место со странки и други работници;
- не пријавува штета која ја предизвикал друг работник;
- постапува спротивно на правилата и одредбите дадени во посебни правилници на работодавачот и спротивно на поединечните упатства;
- лажно се претставување како овластено лице на друштвото, и со тоа предизвикува штета во име и за сметка на друштвото и др.

Во некои колективни договори на ниво на работодавач може да се сретне ваква одредба: „Во сите случаи кога работодавачот го откажува договорот за вработување без отказан рок, не е должен да даде писмено предупредување“. Одредбата е сосема на место, но се поставува прашањето за усогласеноста со членот 73 од Законот за работните односи, според кој „пред откажувањето на договорот за вработување од причини *поради вина* на работникот, работодавачот *мора* писмено да го предупреди работникот за неисполнување на обврските и можноста за отказ во случај на натамошно кршење на истите“¹⁶⁹.

Во колективните договори на ниво на работодавач може да се регулира постапката пред отказ на договорот за вработување поради вина на работникот.

Така, на пример, барање за поведување на постапка поради

¹⁶⁹ Види и член 80 од ЗРО.

ди кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски од работното место се поднесува до главниот извршен директор/управниот одбор/управителот или од нив овластено лице.

Во барањето се наведуваат повредите што работникот ги сторил, причините за истите, времето на сторување на повредата како и други факти и околности за утврдување на повредата што е основа за престанок на работниот однос со отказ на договорот за вработување на работникот.

Овластеното лице, по добивањето на барањето, може да поведе постапка за утврдување на повреда на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски.

Во постапката пред откажување на договорот за вработување со отказ работодавачот бара од работникот против кого е поведена постапката, писмено да се изјасни за настанатата повреда или неисполнети обврски поради кои му се дава отказот.

Работникот има право, пред да се изјасни за причините поради кои му се дава отказот, да биде запознаен од страна на работодавачот со фактите што се основа за давање на отказот.

Изјаснувањето на работникот во врска со причините поради кои му се дава отказот мора да биде во писмена форма. Изјавата треба да ја достави до надлежен сектор или одговорно лице наведен во барањето за писмено изјаснување во одреден рок (пример 5 дена), од денот на приемот на известувањето.

Отстранување од работа од кај работодавачот до донесување на одлука за отказ на договорот за вработување

Член 83

По оцена на работодавачот, со писмен налог на овластеното лице кај работодавачот, работникот се отстранува од кај работодавачот со надоместок во висина од 50% на платата на работникот кој ја примил претходниот месец до донесувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување, ако:

- 1) работникот со своето присуство кај работодавачот го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност;
- 2) присуството на работникот кај работодавачот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавачот;
- 3) присуството на работникот оневозможува утврдување на одговорноста за повреда на работните обврски и
- 4) кога против работникот е покрената кривична постапка

од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

Во поглавјето „Откажување на договорот за вработување со отказ од страна на работникот и работодавачот“, во овој член од Законот за работните односи е регулирана т.н *суспензија* на работникот. Поточно, законскиот назив гласи: „отстранување од работа од кај работодавачот до донесување на одлука за отказ на договорот за вработување“.

Отстранувањето од работа од кај работодавачот, е своевидна акцесорна, превентивна и привремена мерка. Таа е акцесорна (споредна, помошна) мерка бидејќи зависи од одредени причини. Таа е привремена мерка, бидејќи се одредува за да се спречат штетните дејства на имотот на работодавачот, а привремена е бидејќи нејзиното дејство е временски ограничено.

Отстранувањето од работа јасно се разликува од дисциплинската мерка, бидејќи се одредува додека трае презумцијата на невиност, а тоа значи пред да се утврди одговорноста на работникот. Оваа мерка се разликува и од престанокот на работниот однос, бидејќи за време на отстранувањето од работа, работникот е во работен однос, а остварува и право на надомест во висина од 50 % од платата.

Според наведениот член 83 од Законот за работните односи, може да дојде до отстранувањето од работа од кај работодавачот:

- По оценка на работодавачот (ако тој оцени дека е нужно и неопходно);
- Отстранувањето се врши со писмен налог на овластеното лице кај работодавачот;
- Работникот се отстранува од кај работодавачот со *надоместок во висина на 50% од платата на работникот*;
- Отстранувањето трае привремено – до донесувањето на одлуката за отказ.

Законот, таксативно ги набројува условите за отстранување на работникот од кај работодавачот, кои ги цени овластеното лице кај работодавачот. Тие се:

- Работникот со своето присуство кај работодавачот;
- Го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица;
- Се оштетуваат средства од поголема вредност.

- Присуството на работникот штетно ќе се одразува врз работењето кај работодавачот;
- Присуството на работникот *оневозможува* утврдување на одговорноста за повредата на работните обврски;
- кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата.

Законот никаде, во врска со ова прашање, не упатува на доуредување со колективен договор или општ акт на работодавачот. Можните случаи на отстранување од работа, во наведените четири точки од законот, се оставени да ги цени работодавачот (овластеното лице) дали ќе ја примени оваа мерка, сè во зависност од конкретниот случај.

Се поставува прашањето, колку може или колку ќе трае отстранувањето од работа. Тоа прашање конкретно не е регулирано. Работодавачот нема економски интерес да ја влече постапката, бидејќи за тоа време работникот прима надомест во висина на платата (односно, со измените во висина на 50% од платата), иако е отстранет, не работи. Во тој контекст мораме да се повикаме на членот 94 од Законот за работните односи каде е регулирано дека „отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеци од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот (субјективен рок), односно во рок од шест месеци од денот на настанувањето на фактите кои се основа за давање на отказот“. Овие рокови, да не заборавиме дека се преклузивни, и со нивното непочитување работодавачот ќе се изложи на ризик да го изгуби евентуално заведениот работен спор.

За разлика од случаите на т.н. *факултативно отстранување* од работа како можност, а не обврска, имаме ситуација на *облигаторно отстранување* од работа, односно од кај работодавачот.

Кога ги наведовме законските причини за отстранување од работа, како четврта беше „кога против работникот е покрената кривична постапка од надлежен орган за кривично дело сторено на работа или во врска со работата“.

Кривичната постапка се поведува со барање на овластениот тужител за спроведување на истрага, со непосредно обвинение или со приватна кривична тужба. Иницијалниот акт мора да се однесува на кривично дело кое е

просторно или функционално предизвикано на работа или во врска со работата. Повредата на работната обврска мора да биде утврдена со општ акт (Колективен договор, односно правилник за работа) или крајно со договорот за вработување. Во Законот (член 83, став 1, точка 2) стои: „работникот со своето присуство кај работодавачот го загрозува животот или здравјето на работниците или други лица или се оштетуваат средства од поголема вредност“. Што е поголема вредност треба да се утврди со некој акт.

Ако на работникот му е одреден притвор се отстранува од работа од првиот ден на притворот и сè додека притворот трае. Притворот е една од мерките за обезбедување на присуството на обвинетиот пред органите за водење на кривичната постапка.

Притворот оневозможува работникот фактички да работи, бидејќи ја губи слободата. Таа загуба на слободата, сама по себе, го оддалечува работникот од работата, така што на работодавачот му останува само тоа да го констатира. Затоа, одлуката (решението) за суспензија поради притвор, не е конститутивен, туку декларативен акт. Бидејќи се зема дека работникот спрема кого е одреден притвор автоматски е и оддалечен (отстранет) од работа, отстранувањето фактички постои и кога формално не е донесено решение за отстранување од работа. Затоа е облигаторно.

Колку време трае отстранувањето од работа, во таков случај?

Отстранувањето на работникот поради притвор трае колку и притворот. Штом притворот ќе биде укинат, престанува и отстранувањето од работа и работникот има право и должност да се врати на работа да продолжи со работата.

Работникот има право на надоместок во висина од 50% на неговата плата и за време на факултативното и облигаторното отстранување од работа. Висината на платата и во двата случаи е иста. Во случај на факултативно отстранување од работа надоместокот во висина на 50% од платата е на сметка на работодавачот. Можност за рефундација не постои. Меѓутоа, во случај на облигаторно отстранување од работа надоместокот во висина на платата се рефундира. Во таков случај, надоместокот го исплаќа работодавачот, но на товар на органот кој го одредил притворот. Бидејќи притворот го одредил судот, надоместокот се исплатува на товар на тој орган. Поточно, на товар на Буџетот на Република Македонија од кој се обезбедуваат средства за

работа на судовите. Рефундацијата треба да ја спроведе Министерството за правда.

Значи, треба да се работи за неоправдано отстранување од работа на работникот поради поведување на кривична постапка и тоа да се покаже како неоправдано, и со правосилна одлука работникот е ослободен од обвинение.

Против писмениот налог (одлуката) за отстранување на работникот (од работа) од кај работодавачот, работникот има право на приговор до надлежен орган (пример, управниот одбор), во рок од 8 дена. Приговорот на работникот против писмениот налог за отстранување од кај работодавачот не го задржува неговото спроведување¹⁷⁰.

Парична казна

Член 84

Во зависност од степенот на одговорноста на работникот, условите под кои е направена повредата на работните обврски и на работниот ред и дисциплина, поранешната работа и однесување на работникот, тежината на повредата и нејзините последици, работодавачот може на работникот да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна нето плата на работникот, во траење од еден до шест месеца.

Законот за работните односи не ги утврдува случаите на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски за кои на работникот може да му се изрече мерка парична казна. Во овој член е утврдено дека:

- во зависност од степенот на одговорноста на работникот;
 - условите под кои е направена повредата на работните обврски и на работниот ред и дисциплина;
 - поранешната работа и однесување на работникот;
 - тежината на повредата и нејзините последици,
- работодавачот може на работникот да му изрече парична казна, која не може да биде поголема од 15% од последната исплатена месечна нето плата на работникот, во траење од еден до шест

¹⁷⁰ Види член 91, ЗРО.

месеца¹⁷¹.

¹⁷¹ Се работи за истите случаи на кршење на работниот ред и дисциплина или неисполнување на работните обврски за кои на работникот може работодавачот да му го откаже договорот за вработување со и без отказан рок утврдени во член 81 и 82 од ЗРО, доколку бидат исполнети условите од членот 84.

За разлика од Законот за работните односи во Законот за државните службеници Службен весник на РМ, бр. 76 од 07.06.2010 година, (Пречистен текст) прецизно е регулирано за кои повреди се изрекува парична казна. Така, според

Член 67

(1) Дисциплинска неуредност е:

(1) недоаѓање на работа во определеното време и одење од работа пред истекот на работното време и покрај опомената од непосредно претпоставениот државен службеник;

(2) неуредно чување на службените списи и податоци;

(3) неоправдано недоаѓање на работа до два работни дена во текот на една календарска година;

(4) неносење на ознаките со личното име, ако таква обврска постои;

(5) неоправдано неизвестување на непосредно претпоставениот службеник односно функционерот кој раководи со органот од член 3 став (2) на овој закон, за спреченоста за недоаѓање на работа во рок од 24 часа и

(6) одбивање на стручно оспособување и усовршување на кое државниот службеник се упатува.

(2) За дисциплинска неуредност може да се изрече јавна опомена или парична казна во висина од 10% од едномесечниот износ на нето платата исплатена во последниот месец пред извршувањето на дисциплинската неуредност во траење од еден до три месеца.

Член 68

(1) Дисциплински престап е:

(1) неизвршување или несовесно, непристојно, ненавремено или небрежно вршење на службената должност;

(2) изразување и застапување на политичко уверување во вршењето на службените задачи;

(3) одбивање да се даде или давање на неточни податоци на државните органи, правните лица и на граѓаните, доколку давањето на податоци е пропишано со закон;

(4) незаконито располагање со материјалните средства;

(5) одбивање на вршење на службените задачи од работното место на кои е распореден или одбивање на наредби од министерот, односно функционерот кој раководи со органот од член 3 став (2) на овој закон, односно раководен службеник;

(6) непочитување на актот од член 27 став (2) на овој закон;

(7) преземање или делумно преземање на пропишаните мерки за осигурување на безбедноста на доверените предмети;

(8) предизвикување на поголема материјална штета;

(9) повторување на дисциплинска неуредност;

(10) примање на подароци или друг вид корист;

**Форма на одлуката за откажување на договорот за вработување,
односно на одлуката за паричната казна**

Член 85

Одлуката за откажување на договорот за вработување, односно одлуката за изрекување на парична казна задолжително се дава во писмена форма, со образложение на основот и причината за откажување на договорот за вработување, односно причината за изрекување на паричната казна со правна поука.¹⁷²

(11) злоупотреба на статусот или пречекорување на овластувањата во вршењето на службените задачи;

(12) злоупотреба на боледување;

(13) оддавање класифицирана информација со степен на тајност определен во согласност со закон;

(14) внесување, употреба и работење под дејство на алкохол или наркотични средства;

(15) непридржување кон прописите за заштита од болест, заштита при работа, пожар, експлозија, штетно дејствување на отрови и други опасни материи и повреда на прописите за заштита на животната средина;

(16) поставување на личниот финансиски интерес во судир со положбата и статусот на државен службеник;

(17) навредливо или насилничко однесување;

(18) неоправдано одбивање учество во изборни органи и

(19) спречувањето на изборите и гласањето, повреда на избирачкото право, повреда на слободата на определување на избирачите, поткуп при изборите, повреда на тајноста на гласањето, уништување на изборни исправи, изборна измама што како член на изборен орган го извршил државниот службеник.

(2) За дисциплинските престапи од став 1 на овој член се изрекува:

- парична казна од 10% до 30% од едномесечниот износ на нето платата исплатена на државниот службеник во месецот пред извршувањето на дисциплинскиот престап, во траење од еден до шест месеца;

- распоредување на работно место во пониско звање, во траење од шест месеца до една година, по истекот на кое државниот службеник се враќа на работното место во звање на кое бил распореден пред изрекувањето на дисциплинската мерка и

- престанок на вработувањето, кога настапиле штетни последици за органот, а притоа не се утврдени олеснителни околности за државниот службеник кој го сторил престапот.

(3) За дисциплинските престапи од ставот (1) точка 19 на овој член се изрекува престанок на вработувањето.

Член 68-а

Збирот на паричните казни изречени на државниот службеник во еден месец за дисциплинска неуредност и дисциплински престап, не може да надмине 30% од износот на неговата вкупна нето плата за тој месец.

¹⁷² Види коментар на член 15 и член 72 од ЗРО. Види Образец за откажување на договорот за вработување.

Што значи тоа: со образложение на основот? На кој основ? На основот - кауза или на правниот основ, во сверата на работните односи?

Каузата (основот) позната во правото, уште, и како *causa finalis* на обврската, односно договорот за вработување (во сверата на трудовоправните односи) е **составен дел на самиот договор** за вработување, со кој договорните страни се обврзале, заради постигнување на одредени цели. Работодавачот се обврзува (покрај другото) да обезбети работа и плата. Работникот се обврзува да ги извршува работите согласно договорот за вработување. За разлика од основот на обврската (*causa finalis*), договорот за вработување преставува **правен основ** (*causa efectiva*) од кои настануваат (извираат) правата и обврските за неговите страни. Правен основ за престанок на работниот однос е договорот за вработување од каде произлегуваат обврските на работникот, кој договор (правен основ) треба да биде признат од објективното право.

Ако судот утврди дека одлуката за откажување на договорот за вработување е незаконита и неправилна, таа ќе биде **неоснована. По жалба, правниот лек е основан ако судот кој постапува по правниот лек утврди дека побиваната одлука е незаконита и неправилна. Правниот лек кој е основан судот го усвојува.**¹⁷³

Надлежен орган за изрекување на отказ на договорот за вработување и на парична казна

Член 86

Одлуката за откажување на договорот за вработување и за изрекување на парична казна ја донесува работодавачот или од него овластениот работник.¹⁷⁴

¹⁷³ Види коментар на член 72 од ЗРО.

¹⁷⁴ Според законот за работните односи: Работодавач - правно лице или друг субјект

Член 17

(1) Ако работодавачот е правно лице, единица на локалната самоуправа, подружница на странско друштво или друга организација, во име на работодавачот **настапува негов застапник** (управител, претседател на управен одбор, претседател на одбор на директори), определен со закон, актот за основање или статутот или **од него писмено овластено лице (персонален менаџер или менаџер за човекови ресурси).**

(2) Ако работодавачот е орган на државната власт, во име на работодавачот настапува функционерот (министерот) или од него писмено овластено лице (државен секретар), ако со законот поинаку не е определено.

Отказни рокови

Член 87

Работникот и работодавачот можат да го откажат договорот за вработување во законскиот или договорно определениот отказан рок. При одлучувањето страните мораат да го почитуваат минималниот рок на траење на отказниот рок, одреден со овој закон, колективниот договор на ниво на дејноста, односно на ниво на работодавач.

(3) Кога се склучува договор за вработување со лица со посебни овластувања и одговорности, во име на работодавачот настапува органот, определен со законот, актот за основање или статутот.

(4) Кога се склучува договор за вработување со раководно лице во време на постапка за основање на работодавачот, во име на работодавачот настапува основачот.

Според Законот за државните службеници:

Член 69

(1) Дисциплинските мерки против државниот службеник за дисциплинска неуредност ги изрекува **секретарот односно функционерот кој раководи со органот во кој не се именува секретар**, а по предходен писмен извештај од непосредно претпоставениот државен службеник.

(2) По исклучок, во органите од членот 3 став (2) на овој закон, во кои нема раководни државни службеници, писмениот извештај го поднесува раководен службеник или функционерот кој раководи со органот.

(3) Пред изрекување на мерката државниот службеник се известува писмено за наводите што постојат против него и тој има можност да даде одговор на извештајот од став (1) на овој член.

Член 70

(1) Секретарот, односно функционерот кој раководи со органот од членот 3 став (2) на овој закон во кој не се именува секретар формира Комисија за водење на дисциплинска постапка за дисциплински престап (во натамошниот текст:

Комисија), во рок од осум дена од денот на поднесување на предлогот за покренување на дисциплинска постапка.

(2) Комисијата од став (1) на овој член е составена од три члена и тоа еден раководен државен службеник, еден државен службеник со звање од истата група на звања како и државниот службеник против кого се води дисциплинската постапка и еден член од Агенцијата. Членовите на Комисијата имаат заменици.

Според Законот за локална самоуправа:

Член 50

Надлежности на градоначалникот

(1) Градоначалникот:

13. Раководи со општинската администрација;

14. Одлучува за вработувањето, правата, должностите и одговорностите на вработените во општинската администрација, доколку поинаку не е определено со закон.

Законски отказан рок е утврден во наредниот член. Со договор отказниот рок може да биде и поголем но не подолг од максимално утврдениот со закон од три месеци. Работникот и работодавачот можат да се договорат за паричен надомест наместо отказан рок (член 90 од ЗРО).

Минимални отказни рокови

Член 88

(1) Ако работникот го откажува договорот за вработување, отказниот рок е еден месец. Со договорот за вработување или со колективниот договор може да биде договорен подолг отказан рок, меѓутоа не подолг од три месеца.

(2) Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници отказниот рок е еден месец, а два месеца во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос.

Со оглед на прецизно утврдените минимални отказни рокови нема потреба од коментар на овој член, но само да потсетиме дека според членот 82 од Законот за работните односи е предвидено дека работодавачот може да го откаже договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски **без отказан рок**. При спогодбено раскинување на договорот за вработување може да се договори (бидејќи е спогодбено) да не се предвиди отказан рок (член 69 од ЗРО).

Течење на отказниот рок

Член 89

Отказниот рок започнува да тече наредниот ден од денот по врачувањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Паричен надоместок наместо отказан рок

Член 90

(1) Работодавачот и работникот можат да се договорат за паричен надоместок наместо отказан рок.

(2) Ако е постигнат договор за паричен надоместок наместо

отказан рок работодавачот е должен паричниот надоместок на работникот за целиот отказан рок да му го исплати со доставувањето на отказот, со денот на престанокот на работниот однос.

Приговор против одлуката за откажување на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или за отстранување од кај работодавачот

Член 91

(1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, работникот има право на приговор до органот на управување или работодавачот.

(2) Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивање на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот.

(3) Одлуката по приговорот се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

(4) Приговорот против одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или одлуката за отстранување од кај работодавачот, во смисла на членовите 82 и 83 од овој закон, не ја задржува од извршување одлуката за отказ, односно писмениот налог.

(5) Кога не е донесена одлука по приговорот од ставот (3) на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд во рок од 15 дена.

(6) По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапката по приговор.

Со последните измени на Законот за работните односи овој член е дополнет и прецизно е регулирана постапката, во согласност укажувањата на експертската јавност и инспекцијата на трудот и искуствата и препораките од здруженијата на работодавачите.

Заштита на правата пред надлежниот суд работникот не може да бара ако претходно не барал заштита на правата пред надлежниот орган на работодавачот, освен правата на парично побарување од работниот однос¹⁷⁵.

¹⁷⁵ Членот 91 од ЗРО – Приговор против одлуката за откажување на одлуката за откажување на договорот за вработување без отказан рок или за

Права и обврски на страните за време на отказниот рок

Член 92

(1) За време на отказниот рок, работодавачот е должен да му овозможи на работникот отсуство од четири часа во текот на работната недела заради барање на ново вработување.

(2) За време на отсуството од работа од ставот (1) на овој член работникот има право на надоместок на плата, согласно со колективен договор.

Приговор против одлука за откажување на договорот за вработување со отказан рок

Член 93

(1) Против одлуката за отказ на договорот за вработување со отказан рок работникот има право на приговор до органот на управување, односно работодавачот.

(2) Приговорот се поднесува во рок од осум дена од денот на добивањето на одлуката за отказ на договорот за вработување.

(3) Приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.

(4) Кога не е донесена одлука по приговорот во рокот од ставот (3) на овој член или кога работникот не е задоволен со одлуката донесена по приговорот, има право да поведе спор пред надлежниот суд.

(5) По барање на работникот синдикатот може да го застапува работникот во постапка по приговор.

Одредбите од овој член се идентични со одредбите од членот 91, со таа разлика што при откажувањето на договорот за вработување со отказан рок **приговорот го одлага извршувањето на одлуката за отказ до донесувањето на конечната одлука по приговорот, која се донесува во рок од осум дена од денот на поднесувањето на приговорот.**

Застареност

отстранување од кај работодавачот и

Приговор против одлуката за откажување на договорот за вработување со отказан рок (член 93), егзистираат како *lex specialis* – во однос на членот 181-остварување на правата кај работодавачот и судска заштита кој се јавува како *lex generalis*. Сметам дека тоа е нерационално законско решение.

Член 94

(1) Отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеца од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеца од денот на настапувањето на фактите кои се основа за давање на отказот.

(2) Отказ на договорот за вработување, работодавачот може да му даде на работникот поради сторено кривично дело на работа или во врска со работата, најдоцна до истекот на рокот за застареност утврден во закон за стореното кривично дело.

Под застареност за водење на постапката за давање отказ на договорот за вработување се подразбира престанок на правото на работодавачот за поведување и водење на таква постапка. Имено, со тек на време се губи смислата на водењето постапка против работникот, работите се забораваат, вистината далеку потешко се утврдува, доказите тешко се обезбедуваат или се губат, поради што, можноста од погрешна одлука е поголема. Една навремена, брза и ефикасна постапка овозможува донесување на правилна и законита одлука.

Законското решение утврдува дека „отказ на договорот за вработување од лични причини (повторно забуна – лични причини, а не и причини на вина) на страна на работникот, работодавачот може да му даде на работникот во рок од три месеци од денот на дознавање на фактите кои се основа за давање на отказот, односно во рок од шест месеци од денот на настанување на фактите кои се основа за давање на отказот“. Всушност, застареноста се поврзува со давање отказ на договорот за вработување од лични причини на страна на работникот. Тоа значи, дека работодавачот може да го откаже договорот за вработување само ако постои основана причина за отказ поврзана со однесувањето на работникот, односно лична причина на страна на работникот¹⁷⁶.

Значи, Законот содржи два рока на застареност и тоа: првиот во траење од 3 месеци кој е од *субјективен карактер* и тече од денот на дознавањето за фактите кои се основа за давање на отказот, и вториот во траење од 6 месеци, кој е од *објективен карактер* и започнува да тече од денот на настанување на фактите кои се основа за давање на отказот.

¹⁷⁶ За лична причина види член 71, 76, 79 и 80, ЗРО.

Има мислења дека овие рокови се прекратки, на кои мислења се приклучува и авторот.

Започнувањето на течењето на роковите е фактичко прашање. На пример, тоа е денот, како е утврдена неспособноста за работа за извршување на договорените или други обврски од работниот однос. Овој рок се однесува на времето на донесување на првостепената одлука за отказ, при што не е од влијание прашањето на денот на нејзината конечност. Всушност, фактот дека одлуката по приговор е донесена по истекување на времето од 6 месеци, не влијае на законитоста на одлуката за отказ. Но, за запазување на рокот од 6 месеци, во кој треба да биде донесена одлуката за отказ, битно е со сигурност да се утврди денот на настанување на фактите кои се основа за давање на отказот.

Работодавачот може на работникот да му даде отказ на договорот за вработување поради сторено кривично дело на *работа или во врска со работата, најдоцна до истекот на рокот за застареност утврдена во законот за стореното кривично дело*. За да дојде до примена на ова законско решение потребно е работникот да сторил кривично дело на работа или во врска со работата и за тоа против него да се води кривична постапка пред надлежен суд. Друго е прашањето ако работникот, по завршувањето на кривичната постапка биде ослободен од обвинение и се донесе ослободителна пресуда, а му е даден отказ на договорот за вработување¹⁷⁷.

Информирање и консултирање на работниците

Член 94-а

(1) Информирање на работниците значи пренос на податоци од страна на работодавачот до претставниците на работниците за да можат тие да се запознаат со истите и да ги истражат.

(2) Консултирање значи размена на мислења и воспоставување дијалог меѓу претставниците на работниците и

¹⁷⁷ Околноста што работникот е ослободен со правосилна кривична пресуда од одговорност за кривично дело кое му било ставено на товар, не значи дека истовремено е ослободен и од дисциплинска одговорност затоа што овие постапки се одвоени, па одредено дејание може да биде кршење на работната дисциплина, а истовремено да не претставува и сторување на кривично дело.

Пресуда на апелациониот суд од Скопје РОЖ. Бр.201/2009.

работодавачот.

(3) Обврската за информирање и консултирање се однесува на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице што имаат над 50 работници и на установи што имаат над 20 работници.

(4) Информирањето и консултирањето опфаќа информирање за блиските и веројатните трендови на активностите на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или установа и нивната економска состојба, за состојбата, структурата и веројатниот тек на вработување во трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или установата и за секоја предвидена мерка, особено кога постои закана за вработувањата, за одлуките кои можат да доведат до суштински промени во организација на работата или во договорните обврски.

(5) Информациите се даваат во време, на начин и со содржина што се соодветни за да им се овозможи на претставниците на работниците да спроведат соодветна анализа на истите и таму каде што е потребно да се подготват за консултирање.

(6) Консултации ќе се спроведат:

1) кога времето, методот и нивната содржина се соодветни;
2) на релевантното ниво на раководство и претставување, во зависност од прашањата за кои се консултира;

3) врз основа на информациите што ги обезбедува работодавачот во врска со информирањето и на мислењето на претставниците на работниците;

4) на начин што ќе им овозможи на претставниците на работниците да се сретнат со работодавачот и да добијат одговор за секое мислење што можат да го подготват и

5) во поглед на можноста за постигнување договор за одлуките во рамките на овластувањата на работодавачот.

(7) Одредбите од членот 94-а на овој закон не се однесуваат на персоналот на бродови што пловат на отворено море.

Информирање и консултирање на работниците, индиректно преку претставниците на работниците (сидикатот) е од витално значење не само за работниците, туку и за работодавачите. Тоа од причина што и работниците се крајно заинтересирани за трендовите (развојот на компанијата), нејзината перспектива, опстанок и успех, бидејќи од тоа зависи и нивната лична и семејна егзистенција, сигурност на работното место. Антагонизмот меѓу страните во работниот однос треба да

се надминува преку формите на реално, благовремено информирање и консултирање на работниците. Во нашата реалност граѓаните од надвор повеќе знаат што се случува или ќе се случи во и со нашата компанија, отколку ние вработените во компанијата. Ако го прашате Јапонец каде работи, тој револтирано (со негодување, налутено, огорчено) ќе одговори: Јас не работам во Хитачи, јас сум дел од Хитачи...? Тука е прашањето на лојалност кон работодавачот.

Информирање и консултирање на работниците се смета за дел од колективните права на работниците и дел од обврските на работодавачот. Се работи за партиципација на работниците, односно нивно учество за одредени аспекти од организирањето на работниот однос и зајакнување на нивната позиција при процесот на колективното отпуштање од работа.

Во став 1 од овој член се дефинира поимот *информирање на работниците* како пренос на податоци од страна на работодавачот до претставниците на работниците за да можат тие да се запознаат со истите и да ги истражат.

Со ставот 2 од истиот член се дефинира поимот *консултирање*, што значи размена на мислења и воспоставување дијалог меѓу претставниците на работниците и работодавачот.

Понатаму, во ставот 3 се утврдува *опсегот* на информирањето - обврската за информирање и консултирање се однесува на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице што има над 50 работници и на установи што имаат над 20 работници, а во ставот 4 се утврдува *начинот* на спроведување на информирањето и консултирањето кое опфаќа:

- информирање за блиските и веројатните трендови на активностите на трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или установа;

- за нивната економска состојба, за состојбата, структурата и веројатниот тек на вработување во трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице или установата

- и за секоја предвидена мерка, особено кога постои закана за вработувањата, за одлуките кои можат да доведат до суштински промени во организација на работата или во договорните обврски.

Информациите се даваат во време, на начин и со содржина што се соодветни за да им се овозможи на

претставниците на работниците да спроведат соодветна анализа на истите и таму каде што е потребно да се подготват за консултирање (став 5)¹⁷⁸.

Информирање и консултирање при колективни отпуштања од деловни причини

Член 95

(1) Доколку работодавачот има намера да донесе одлука за престанок на работен однос на поголем број работници од деловни причини, односно на најмалку 20 работници за период од 90 дена при секој престанок на работен однос без оглед на вкупниот бројот на работниците кај работодавачот, се смета за колективно отпуштање од деловни причини.

(2) Кога работодавачот има намера да спроведе колективни отпуштања тој е должен да започне постапка на консултации со претставниците на работниците, најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање и да ги обезбеди со сите релевантни информации пред започнување на консултациите, заради постигнување договор.

(3) Консултациите на ставот (2) од овој член најмалку ги опфаќаат начините и средствата за избегнување на колективни отпуштања, намалување на бројот на отпуштени работници или за ублажување на последиците преку прибегнување кон придружни социјални мерки со цел да помогнат на отпуштените работници повторно да се вработат или обучат.

(4) За да им овозможат на претставниците на работниците да подготват конструктивни предлози, работодавачите во текот на консултациите навреме ги обезбедуваат со сите релевантни информации, и тоа за:

- 1) причините за планираните отпуштања;
- 2) бројот и категориите на работници кои се отпуштаат;
- 3) вкупниот број и категории на работници кои се вработени и
- 4) периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат.

(5) Обврските за информирање и консултирање се применуваат без разлика дали одлуката за колективни отпуштања се донесува од работодавачот или од лице кое врши контрола на

¹⁷⁸ Информирањето и консултирањето во овој член се регулирани на општ начин, без конкретизирање на поедини активности и затоа сметаме дека методологијата и опфатот на поединостите и прашања во врска со спроведувањето на информирањето и консултирањето на работниците би било пожелно да се уредат со колективен договор.

работодавачот. При разгледување на наводно прекршување на обврските од информирање, консултирање и известување нема да се земе предвид секое оправдување на работодавачот кое се базира врз фактот дека трговско друштво, јавно претпријатие и друго правно лице кое ја донело одлуката за колективни отпуштања не ги обезбедило бараните информации до работодавачот.

(6) Работодавачот е должен по завршување на консултациите од ставот (2) на овој член писмено да ја извести службата надлежна за посредување при вработување, заради помош и услуги од посредување при вработувањето, согласно со закон. Ова известување ги содржи сите релевантни информации во врска со планираните колективни отпуштања и за консултациите со претставниците на работниците предвидени во ставот (3) на овој член, особено за причините за отпуштањата, бројот на работниците кои се отпуштаат, вкупниот број работници кај работодавачот и периодот за кој отпуштањата треба да се случат.

(7) Работодавачите доставуваат до претставниците на работниците копија од известувањето доставено до службата надлежна за посредување при вработување, по кое претставниците на работниците можат да достават свои предлози до службата надлежна за посредување при вработување.

(8) Известувањето за планираните колективни отпуштања работодавачот е должен да го достави до службата надлежна за посредување при вработување, најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците.

(9) Доколку рокот од ставот (7) на овој член е пократок од 60 дена, службата за посредување при вработување може да побара продолжување на рокот до 60 дена по известувањето, ако проблемите кои произлегуваат од планираните колективни отпуштања не можат да се решат во рамките на почетниот период.

(10) Одредбите на овој член не се применуваат кај колективни отпуштања кои произлегуваат од прекинување на дејносите на установата поради судска одлука, договорите за вработување на определено време и во тела на јавната администрација.

Во овој член станува збор за одредени обврски на работодавачот во врска со колективното отпуштање со цел да се намалат штетните ефекти по работниците. Одредбите во овој член се преземени од Директивата 98/59 за апроксимација (приближување) на правата на државите членки во поглед на

колективното отпуштање. Доколку се предвидува отпуштање на над 20% работници, Директивата предвидува посложена постапка, во која се вклучуваат не само претставници на работниците, туку и претставници на јавната власт. Нивното вклучување е во функција на последиците од колективното отпуштање.

Пред донесување одлука за откажување на договорите за вработување на работниците и престанок на работниот однос поради деловни причини, работодавачот треба да спроведе претходна постапка во која ќе утврди дали со мерките кои ги презема компанијата ќе престане потребата за работа на поголем број работници, односно дали е исполнет условот за отпуштање од најмалку 20 работници во периодот од 90 дена. Доколку се работи за помал број на работници, постапките што се однесуваат на консултирањето и информирањето со синдикатот/претставникот на работниците не се спроведуваат, туку директно се пристапува кон избор (евалуација) на работниците на кои им престанува работниот однос (доколку се укинува цела организациона единица не се врши евалуација).

Во ставот 2 на овој член, станува збор за постапката за информирање и консултирање, а тоа значи извесна партиципација на претставниците на работниците и јавните власти при процесот на колективните отпуштања. Рокот за започнување со консултации со претставниците на работниците е најмалку еден месец пред почетокот на колективното отпуштање. При тоа работодавачот е должен да ги обезбеди сите релевантни информации и тоа пред започнувањето на консултациите. Целта на информирањето и консултирањето е постигнување на договор¹⁷⁹.

Доколку работодавачот одлучи да укине одреден број на извршители, а не се реши да укине цела организациона единица, мора да изврши евалуација на работниците од таа организациона единица врз база на претходно донесени критериуми. Но, овде почнуваат проблемите. Доколку не постои важечки колективен договор каде се определени критериумите за евалуација, критериумите ги носи работодавачот и со истите во претходна постапка го запознава синдикатот и вработените. Со донесување на одлуката за критериумите работодавачот

¹⁷⁹ Глоба во износ од 3.000 евра ќе му се изрече за прекршок на работодавач-правно лице, ако не обезбеди информирање и консултирање на работник во смисла на членовите 94-а и 95 (член 265, став 1, т.9 од ЗРО.

треба да донесе и одлука за формирање Комисија за вршење на евалуација. Со евалуацијата ќе бидат утврдени имињата на вработените на кои им престанува работниот однос. Многу важно е да се потенцира дека работникот веднаш по објавувањето на листата со бодовите добиени со евалуацијата, доколку е незадоволен од истата, треба да ја обжали до надлежниот второстепен орган. Во спротивно, ако не поднесе жалба, не ќе може да поднесе тужба за поништување на конечното решение за откажување на договорот за вработување, сметаат некои автори. Мислам дека работникот кога ќе го добие решението за откажување на договорот за вработување од деловни причини, може да го обжали во рок од 8 дена, односно да поднесе приговор, во согласност со член 181, став 2 од ЗРО.

Евалуацијата ќе биде спроведена за сите работници во таа единица каде што ќе се врши делумно откажување на работниот однос со цел да се добие конечна листа на сите работници со најмалку поени, чиј договор за вработување ќе биде откажан. За да се спроведе таква постапка за евалуација на работниците, работодавачот треба да ги употреби важечките критериуми во согласност со колективен договор (општ, гранков или на ниво на работодавач) или со одлука да утврди листа на критериуми кои ќе претставуваат основа на евалуацијата. Овие критериуми можат да вклучат: успешност на работното место (евалуација на менаџментот); вештини и квалификации; вкупно работно искуство; возраст; работно искуство во друштвото; економско-социјален статус и др¹⁸⁰.

¹⁸⁰ Според член 13 од ОКДПС „критериумите за структурата на работниците на кои им престанува работниот однос кај работодавачот поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични промени – деловни причини, **се утврдува со колективен договор на ниво на работодавач.**

Начин и постапка за утврдување на бројот и структурата на вишокот на вработени, според Колективен договор на ниво на работодавач, може да се регулира на следниот начин:

(Законот за работни односи не содржи критериуми за бројот и структурата (категијата) на работниците на кои им престанува работниот однос поради деловни причини).

Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството на Република Македонија содржи само еден член (13) во кој стои дека: „ Критериумите за структурата на работниците на кои им престанува работниот однос кај работодавачот поради економски, организациони, технолошки, структурни или слични промени – деловни

причини, се утврдува со *Колективен договор на ниво на работодавач*“.

И во колективните договори на ниво на гранка се утврдуваат овие критериуми заради усогласена примена на трговските друштва од соодветната (гранка) дејност.

Така на пример, доколку целосно се укинува одредена организационата единица, независно дали територијално е поставена, односно организирана, во едно или повеќе места (градови), во тој случај не се врши оценка и бодирање на работниците.

Доколку во иста организациона единица, независно дали територијално е поставена, односно организирана, во едно или повеќе места (градови), само се намалува бројот на извршители на определено работно место, поединечното определување на работниците кои работат на тоа работно место, а на кои ќе им престане договорот за вработување со отказ од деловни причини, се утврдува врз основа на следните критериуми:

1. успешност во работењето – или резултати од работата;
2. стручната подготовка и квалификација, односно оспособеност за вршење на работата;
3. Вкупно работен стаж;
4. Работен стаж во Друштвото;
5. Работно искуство;
6. Возраст;
7. Здравствената сосостојба;
8. Видот и значењето на работното место
9. Економско - социјалната состојба.

На пример, оценката за успешност во работењето на работникот ја даваат непосредниот раководител како и претпоставениот на непосредниот раководител, а ја потврдува главниот извршен директор/претседателот на Управниот одбор/управителот.

При практичната примена на мерилата од овој критериум, потребно е да се почитува и применува принципот на објективност, непристрасност и аргументираност во поглед на вреднувањето на успешноста во работењето на работникот.

Постапката за утврдување на бројот на работници на кои ќе им престане договорот за вработување со отказ од деловни причини ја спроведува работодавачот со примена на наведените критериуми.

По завршувањето на постапката за оценување и бодирање на работниците, работодавачот е должен да ја истакне листата на сите работници што биле опфатени со постапката за оценување и бодирање, со бодовите, од која ќе се види согласно критериумите, рангирањето на работниците.

Работникот кој се наоѓа на листата има право на писмено обраќање на извршеното рангирање, односно извршеното оценување и бодирање, во рок од, на пример 5 дена од објавувањето на листата на огласна табла во соодветните објекти на работодавачот, до главниот извршен директор/претседателот на Управниот одбор/управителот. Овластеното лице (орган), го усвојува или одбива писменото обраќање од работникот, со изменување или потврдување на листата на рангираните работници. Доколку дојде до измена на извршеното рангирање, соодветната листа повторно се објавува и новозасегнатите работници имаат право на писмено обраќање до належните

Паралелно на оваа постапка, работодавачот е должен да провери дали наместо отказ може да се обезбеди вработување кај друг работодавач, без објавување на оглас, со преземање; стручно оспособување (обука, право на преквалификација или доквалификација), или да понуди нов договор за вработување (да постапи според член 96 од ЗРО).

По завршување на овие постапки за евалуација и истекот на рокот за консултации со синдикатот за намалување на бројот на отпуштените работници или за ублажување на последиците од намалување на поголем број на работници од деловни причини, работодавачот донесува одлука за откажување на договори за вработување. Важно е да се напомене дека при вршење на евалуацијата не се бодираат заштитените категории на вработени (преставници на синдикатот, бремени работнички и сл).

лица – органи.

Работниците на кои ќе им престане договорот за вработување со отказ од деловни причини по основа на критериумите во овој договор, се утврдува врз основа на вкупниот збир на бодови што ги добиваат.

Работниците кои ќе имаат најмал број бодови при исто работно место во иста организациона единица и место на вршење на работата, им престанува договорот за вработување со отказ од деловни причини.

Доколку по претходните критериуми поголем дел од работниците се наоѓаат во иста положба (ист број на бодови), предноста да го задржат работното место може да се предвиди, со тоа што треба да биде :

1. родител на хендикепирано дете;
2. работник кој е до 5 години пред одење во пензија;
3. работничка за време на бременост или со дете до 2 годишна возраст;
4. самохран родител, односно усвоител на дете до 7 години;
5. инвалид на трудот и работник со професионално заболување;
6. еден од брачните другари, доколку и на двајцата треба да им престане работниот однос во друштвото;
7. работник кој претрпел повреда на работа;
8. работник кој е со полоша економско – социјална положба.
9. единствен хранител во семејството кој нема други приходи.

Работодавачот пред да пристапи кон утврдување на работниците на кои ќе им престане договорот за вработување со отказ од деловни причини, може да понуди можност за доброволно прифаќање за престанување на договорот за вработување од деловни причини.

Во таков случај, работодавачот може да исплати дополнителна финансиска еднократна бенефиција која не претставува плата, ниту друга заработка по основа на редовно вршење на работните задачи и се утврдува со соодветна спогодба со работникот.

Отказниот рок, во случај на откажување на договорот за вработување поради деловни причини, во согласност со член 88 од Законот за работните односи изнесува: еден месец во случај на поединечни откази или откази на помал број на работници и два месеци во случај на престанок на работниот однос на повеќе од 150 работника или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос¹⁸¹.

За да можат претставниците на работниците да подготват конструктивни предлози, работодавачите се должни во текот на консултациите навреме да ги обезбедат сите релевантни информации, и тоа за:

- 1) причините за планираните отпуштања;
- 2) бројот и категориите на работници кои се отпуштаат;
- 3) вкупниот број и категории на работници кои се вработени и
- 4) периодот за кој планираните отпуштања треба да се случат.

Во членот 95 недостасува одредба дека информирањето на работниците пред консултирањето треба да биде во писмена форма, или се подразбира.

Директивата предвидува дека врз основа на добиеното известување, претставниците на работниците му даваат на работодавачот свое мислење за можните начини на избегнување на колективното отпуштање или намалување на бројот на работници кои ќе бидат отпуштени. Исто така, претставниците на работниците доставуваат мислење и во поглед на ублажувањата на последиците на колективното отпуштање со преземање на определени социјални мерки, а посебно мерки поврзани со професионалното оспособување, преквалификација или доквалификација на отпуштените работници.

По извршените консултации, односно информирањето и добивањето на предлозите и сугестиите од работниците, работодавачот е должен во писмена форма да ја извести службата надлежна за посредување при вработување за причините за колективното отпуштање и предложените мерки за селекција на работниците кои ќе бидат опфатени со

¹⁸¹ Пожелно е да се прочита трудот на Георги Димитров – адвокат од Скопје, Управување со вишок вработени да се отпуштат или не, објавен во Деловно право, бр. 23, 63 Средба на правниците, октомври 2010, стр.63-77.

колективното отпуштање.

Работодавачите имаат обврска до претставниците на работниците да достават копија од известувањето што го поднеле до службата надлежна за посредување при вработување. Потоа, претставниците на работниците можат да достават свои предлози до службата надлежна за посредување при вработување.

Известувањето за планираните колективни отпуштања работодавачот е должен да го достави до службата надлежна за посредување при вработување, најдоцна до 30 дена пред донесувањето на одлуката за престанок на работниот однос на работниците (став 8). Во овој период службата надлежна за посредување при вработување, има можност да пронајде и понуди можни решенија на проблемите поради колективното отпуштање.¹⁸²

Права и обврски во случај на отказ од деловни причини

Член 96

(1) Работодавачот, пред да го откаже договорот за вработување од деловни причини (технолошки, економски, организациони и слични промени), поради кои престанува потребата од вршење на определена работа, може на работникот да му понуди:

1) вработување кај друг работодавач без огласување, со преземање и склучување договор за вработување за вршење на работи кои одговараат на неговата стручна подготовка, односно квалификација;

2) стручно оспособување (обука, преквалификација или доквалификација за работа кај истиот или кај друг работодавач) или

3) нов договор за вработување.

(2) Одредбата од ставот (1) точки 1, 2 и 3 на овој член не се однесува за вработување од трговско друштво, односно трговец поединец во државен орган, јавно претпријатие, јавна установа, единица на локалната самоуправа и градот Скопје, фондови, агенции, заводи и други правни лица основани со закон.¹⁸³

Испратнина

¹⁸² Став 9 од членот 95 е тотално нејасен?

¹⁸³ Види коментар на членот 76 и 95 од ЗРО.

Член 97

(1) Во случај на откажување на договорот за вработување од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му исплати испратнина, и тоа :

1) до пет години поминати во работен однос - во висина од една нето плата;

2) од пет до десет години поминати во работен однос - во висина од две нето плати;

3) од 10 до 15 години поминати во работен однос - во висина од три нето плати;

4) од 15 до 20 години поминати во работен однос - во висина од четири нето плати;

5) од 20 до 25 години поминати во работен однос - во висина од пет нето плати и

6) над 25 години поминати во работен однос - во висина од шест нето плати.

(2) Основица за пресметка на испратнината е просечната нето плата на работникот во последните шест месеца пред отказот, но истата да не биде помала од 50 % од просечната нето плата исплатена по работник во Републиката во последниот месец пред отказот.

(3) Под работен однос, во смисла на ставот (1) од овој член, се смета времето поминато во работен однос кај ист работодавач и работниот однос кај претходниот работодавач, на кој поради настаната статусна промена, правен следбеник е последниот работодавач.

(4) Испратнината се исплатува со денот на престанокот на работниот однос.

(5) Барањето, односно давањето на согласност за откажување од правото на испратнина од страна на работодавачот, односно работникот се ништовни.¹⁸⁴

¹⁸⁴ Извадоци од Колективен договор на ниво на работодавач.

Работодавачот и Синдикатот можат со заедничка согласност да утврдат и повисок износ на дополнителна испратнина.

Испратнината се исплатува од страна на работодавачот со денот на престанокот на работниот однос.

Главниот извршен директор/претседателот на Управниот одбор / управител, може да му понуди на работникот на кого ќе му престане работниот однос со отказ на договорот за вработување од деловни причини, за време на отказниот рок да не доаѓа на работа заради овозможување на работникот да бара ново вработување, при што работникот ќе добие надоместок на плата во висината на платата што би ја добил како да бил на работа.

Против поединечната одлуката за отказ на договорот за вработување од

Член 98 е избришан
Службем весник на РМ бр. 106/09

Отказ од страна на работникот

Член 99

Работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување, ако:

1) на работникот со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работниот однос или ако му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеца или ќе мора поради издржување на затворска казна да биде отсутен од работа повеќе од шест месеца и

2) работникот не ја изврши успешно пробната работа.

Работодавачот може (значи не мора) на работникот да му го откаже договорот за вработување ако:

➤ Со правосилна одлука му е забрането да врши определени работи од работен однос;

➤ Му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка, поради која не може да врши работи подолго од шест месеци и

➤ Поради издржување на затворска казна ќе мора да биде отсутен од работа повеќе од шест месеци¹⁸⁵.

Во првиот случај на работникот му престанува работниот однос ако со правосилна одлука на судот или друг орган му е забрането да врши одредени работи од работен однос, со денот на доставувањето на правосилните одлуки.

Доколку спрема работникот биде изречена некоја од казните во вид на забрана на вршење професија, дејност или должност или работи сврзани со располагање, користење, управување или ракување со имот или за чување на тој имот, а истите се однесуваат на работните обврски опфатени со

деловни причини донесена од страна на овластените лица, работникот има право на приговор до органот на управување, во рок од 8 дена од денот на приемот на одлуката за отказ на договорот за вработување.

Одлуката по приговорот се донесува во рок од 8 дена од денот на поднесување на приговорот од страна на работникот.

Работникот кој не е задоволен од одлуката донесена по приговорот или ако не е донесена одлука во рокот од 8 дена има право да поведе спор пред надлежниот суд во наредните 15 дена.

¹⁸⁵ Член 99, ЗРО.

склучениот договор за вработување, на работникот му се дава отказ на договорот за вработување без отказан рок.

Меѓутоа, работодавачот може на работникот да му понуди склучување на нов променет договор за вработување, согласно Законот, но само за извршување на работи на кои не се однесува изречената казна во вид на забрана, доколку за тоа се исполнети законски и други услови.¹⁸⁶

Во вториот случај, кога на работникот му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка поради која не може да врши работи подолго од шест месеци, работодавачот има право да му го откаже договорот за вработување без отказан рок. Во овој случај, надлежниот орган кај работодавачот донесува одлука за отказ која има декларативен карактер. За времето пократко од 6 месеци, работодавачот не може да му го откаже договорот за вработување на работникот, а бидејќи му е изречена воспитна, заштитна или безбедносна мерка поради која не може да ја врши работата пократко од 6 месеци, наместо отказ, работодавачот нема друг избор туку да сочека да истече рокот и да му овозможи на работникот да се врати на работа.¹⁸⁷

Во третиот случај, работодавачот може да го откаже договорот за вработување, без отказан рок, кога работникот мора, поради издржување на казна затвор да биде отсутен од работа повеќе од 6 месеци. Отказ на договорот за вработување се дава со денот на стапувањето на работникот на издржување на казната. Врз дадениот отказ, се смета дека не влијае евентуалното намалување на казната во текот на нејзиното издржување, бидејќи е суштествена само нејзината должина. Но, Законот е дециден: „ќе мора поради издржувањето на затворска казна да биде отсутен од работа повеќе од 6 месеци“.

Самата пресуда не е основа за престанок на работниот однос, туку дека работникот ќе мора да биде отсутен (отсуството) поради издржувањето на казната. Што ако не е

¹⁸⁶ Член 78, ЗРО.

¹⁸⁷ **Од мерките за безбедност** можат да се наведат: задолжително психијатриско лекување и чување во здравствена установа; задолжително психијатриско лекување на слобода; задолжително лечење на наркомани и протерување на странец од земјата.

Од воспитните мерки можат да се наведат само заводските мерки: упатување во воспитна установа; упатување во воспитно – поправен дом и слично.

Од заштитните мерки можат да се наведат: задолжително лечење на алколичари и наркомани и протерување на странец.

отсутен од работа повеќе од 6 месеци? На работникот осуден на казна затвор во траење подолго од 6 месеци, не му престанува работниот однос ако, поради пресметувањето на притворот во таа казна, воопште не стапи на издржување на казната, или ако поради издржување на остатокот од казната неговото отсуство од работа не е подолго од 6 месеци.

Поради тоа, за престанок на работниот однос релевантно е отсуството од работа повеќе од 6 месеци. Ако тоа отсуство, поради пресметувањето на притворот, нема да биде подолго од 6 месеци, на работникот не може да му престане работниот однос, иако казната била изречена и за период подолг од 6 месеци.

Покрај напред изнесеното, треба да се има во предвид решението во членот 45 од Законот за работни односи, според кое „во случај кога работникот заради извршување на казна или изречена воспитна или заштитна мерка не може да ја врши работата *за период пократок од 6 месеци*, или заради отслужување на воен рок или вршење на цивилна служба со надомест, притвор и во други случаи определени со Закон, времено престане да ја врши работата, **договорот за вработување не престанува да важи** и работодавачот *не смее* да го откаже, освен ако е поведена постапка за престанување на работодавачот, за кој период договорот мирува“.

Во ставот 2 од членот 99 од Законот за работни односи е предвидено дека работодавачот може на работникот да му го откаже договорот за вработување ако: „работникот не ја изврши успешно пробната работа“. Немало потреба на тоа прашање законодавачот повторно да се навраќа, бидејќи во членот 60 – пробна работа, во ставот 4 веќе беше речено дека „врз основа на оценката за неуспшно завршената пробна работа, работодавачот може по изминување на пробната работа да го откаже договорот за вработување“.

Член 100

(1) Работникот може по истекот на три дена откако претходно писмено го предупредил работодавачот на исполнувањето на обврските, да му го откаже договорот за вработување, ако:

1) работодавачот повеќе од три месеца не му обезбедува работа и така не му ја исплаќа определената плата;

2) не му е овозможено вршење на работата заради одлука на надлежната инспекција за забрана на вршење на работниот процес или забрана на примена на средствата за работа подолго

од 30 дена и работодавачот не му ја исплаќа законски определената плата;

3) работодавачот најмалку три месеца исплаќа намалена плата за работата;

4) работодавачот три пати последователно или во период од шест месеца не исплаќа плата за работата во законски, односно договорно определениот рок;

5) работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал отстранување на заканувачката непосредна и неизбежна опасност за животот и здравјето;

6) работодавачот го навредува и насилнички се однесува кон него или наспроти неговите предупредувања не го спречува таквото однесување од страна на другите работници;

7) работодавачот не му обезбедува еднаков третман со оглед на полот и

8) работодавачот ништо не презел работникот да не стане жртва на полово вознемирување.

(2) Работникот во случај на отказ заради однесувањата од ставот (1) на овој член има право на испратнина и на обештетување најмалку во висина на изгубената плата за времето на отказниот рок.

Посеби случаи и можност за отказ на договорот за вработување од страна на работникот се утврдени во членот 100 од Законот за работни односи. Тоа се осум таксативно наведени случаи во законот во кои случаи работникот може (има право), по истекот на три дена откако претходно писмено го предупредил работодавачот на исполнување на обврските, да му го откаже договорот за вработување. Рокот од три дена откако работникот предходно писмено го предупредил работодавачот на исполнување на обврските да може да го откаже договорот за вработување е краток, но со оглед на тежината и значењето на обврските на работодавачот овој рок треба да се прифати како исправен.

Значи, Законот утврдил услови под кои работникот може да даде отказ на договорот за вработување, а тоа се:

➤ работникот мора претходно да го предупредил работодавачот на исполнувањето на обврските (или една од наведените обврски) кои тој ги презел со склучениот договор за вработување;

➤ во рокот од три дена од предупредувањето, работодавачот спрема работникот да не ги исполнил обврските

на кои тој укажал во писменото предупредување и

➤ да постои една од причините утврдени во законот.

За разлика од првиот случај кога работникот може да го откаже договорот за вработување, едноставно ако писмено изјави дека тоа го сака (член 71, став 1), овој отказ од страна на работникот мора да биде образложен и за него да бидат исполнети наведените материјално-правни претпоставки.

Отказот на договорот за вработување од страна на работникот не е поврзан со отказен рок, бидејќи причините поради кои се дава отказот, отказниот рок го чинат беспредметен. На пример, работодавачот не ја обезбедува заштитата на работникот при работа, а работникот претходно побарал (писмено) отстранување на заканувачката, непосредна и неизбежна, опасност за животот и здравјето. Повеќе не е можно работникот да продолжи со работа и исполнување на обврските од договорот за вработување и поради тоа, работниот однос веднаш му престанува.

Бидејќи работникот, поради однесувањето од страна на работодавачот, нема право на отказен рок, работодавачот е должен да му исплати испратнина и обесштетување најмалку во висина на изгубената плата за време на отказниот рок. Станува збор за надомест на штета во вид на изгубена заработувачка која работникот би ја остварувал за време на отказниот рок¹⁸⁸.

Забрана на отказ поради бременост, раѓање и родителство

Член 101

(1) Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работник за време на бременоста, раѓање и родителство и отсуство поради неа и чување на деца.

(2) Одредбата на ставот (1) од овој член се однесува и на случаите утврдени во членот 167 на овој закон.¹⁸⁹

Престанување на важноста на договорот за вработување

¹⁸⁸ Член 100, став 2, ЗРО.

¹⁸⁹ Користење на отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете

Член 167

Доколку отсуството од работа за родителство од членот 165 на овој закон не го користи работничката, правото на отсуство од работа за родителство го користи таткото или посвоителот на детето.

врз основа на судска пресуда

Член 102

(1) Ако судот донесе правосилна одлука со која е утврдено дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, работникот има право да се врати на работа, ако тоа го бара.

(2) Покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му исплати надомест на штета, согласно со закон, колективен договор и договорот за вработување и да му уплати придонеси за задолжително социјално осигурување.

(3) Надоместокот на штетата се намалува за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос.

(4) Работникот кој го оспорува отказот може да бара судот, привремено, до завршувањето на спорот, да нареди негово враќање на работа.

(5) Ако судот со правосилна одлука утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, а за работникот не е прифатливо да остане во работен однос, судот на барање на работникот ќе го определи денот на престанокот на работниот однос и ќе му досуди надомест на штета, зависно од траењето на работниот однос, возраста, социјалната состојба и обврските за издржување кои ги има работникот.

(6) Одлуката од ставот (1) на овој член судот може да ја донесе и на барање на работодавачот ако постојат околности кои оправдано укажуваат дека продолжувањето на работниот однос, со уважување на интересите на двете договорни страни, не е можен.

(7) Работодавачот и работникот можат барањето за престанок на договорот за вработување да го поднесат до окончавањето на главната расправа пред првостепениот суд.

Во нашето работно законодавство за прв пат се воведува институтот – престанување на важноста на договорот за вработување врз основа на судска пресуда, правен институт кој го познава и компаративното право (во вообичаената терминологија познат како – судски раскин на договорот за вработување).

(1) Ако судот донесе правосилна одлука со која е утврдено дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, работникот има право да се врати на работа, ако тоа го бара. Значи, покрај утврденото право со пресудата работникот да се врати на работа, потребно е тоа тој писмено да го побара (врз основа на правосилната пресуда), а тоа во принцип значи на

работното место каде работел пред престанокот на работниот однос. Во практиката, не е баш така. Работодавачот го распоредува на работно место кое не е прифатливо за работникот за тој да не го прифати.

Надлежниот суд, во согласност со Законот за парничната постапка, одлучува во границите на поставеното тужбено барање и тужбеното барање треба во петитумот да биде така поставено што работникот недвосмислено бара и враќање на работа.

(2) Ака така одлучил судот, тогаш покрај враќањето на работа, работодавачот е должен на работникот да му исплати надомест на штета во согласност со закон, Колективен договор и договор за вработување и да му исплати придонеси за задолжително социјално осигурување. Покрај барањето за враќање на работа, работниот е должен да постави и барање за надомест на штета поради незаконскиот престанок на работниот однос, а во спротивно судот не може да досуди ваков облик на надомест на штета, односно судот не може по службена должност *ex officio* да определи надомест на штета¹⁹⁰.

(3) Надоместокот на штетата (во висина на плата што би ја остварил ако бил на работа, заедно со придонесите за социјално осигурување) се намалува за износот на приходот кој работникот го остварил врз основа на работа, по престанокот на работниот однос. За каков приход станува збор? Приход врз основа на работа. Тоа значи работа кај друг работодавач, сопствена фирма, по договор за дело и кои било други приходи. Тоа значи да се врати материјалната сосостојба на работникот која би ја имал ако не му престанал работниот однос.

¹⁹⁰ Надлежните судови овој вид спорови од работните односи, главно, ги пресудуваат раководејќи се од Начелниот став на Врховниот суд на РМ (утврден на Општата седница на 17.06.1996 год), според кој штетата што ја трпи работниот поради незаконски акт или незаконито дејство на работодавачот, со кое е отстранет од работното место и работните задачи што ги извршувал, се определува во висина на заработувачката што би ја остварил да не бил отстранет, поаѓајќи од исплатените плати кај работодавачот за тоа или за соодветно работно место и за соодветни работни задачи. Работниот има право на тој начин определениот надомест на штета да му се зголеми за процентот на порастот на трошоците за живот (а не право на камата, забелешка на авторот), сметано до исплатата на секоја месечна плата кај работодавачот до денот на поднесувањето на барањето за надомест на штета. Обврската за надомест на штета втасува по правосилноста на одлуката со која се поништува незаконитиот акт (одлука за отказ на договорот за вработување)...

(4) Работникот кој со тужба ја оспорува основата на отказот може да бара судот, привремено, до завршувањето на спорот, да нареди негово враќање на работа. Станува збор за познат правен институт во правната практика, односно за определување на *привремена мерка* со која работникот, до правосилно завршување на судската постапката, се враќа на работа со наредба на судот.

(5) Судот, со правосилна пресуда може да утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос. Но, од низа причини, пример, крајно нарушени односи со работодавачот, или со работната средина или други субјективни причини, *за работникот е неприфатливо да остане на работа*, (не бара да го реинтегрира работниот однос со тужениот – работодавачот), судот, на барање на работникот ќе го определи денот на престанокот на работниот однос и ќе му досуди надомест на штета. Овој надомест на штета, не треба да се меша и поистоветува со надоместот на штета од став 2 на овој член каде всушност се бара изгубена заработувачка за времето додека незаконски не бил на работа, туку се утврдува штета заради тоа што за работникот е неприфатливо да остане во работен однос. Таа се определува во зависност од траењето на работниот однос, возраста, социјалната состојба и обврските за издржување кои ги има работникот, значи според правилата на облигационото право. Надлежниот суд не може да одлучува за надомест на штета ако таквото барање не е поставено во текот на судската постапка, бидејќи тоа би било спротивно на член 2, став 1 од Законот за парничната постапка¹⁹¹. Овој вид на надомест на штета претставува еден вид испратнина која му се исплатува на работникот поради тоа што не бара реинтеграција на работниот однос со тужениот.

(6) Работодавачот има право и може да постави барање (еден вид противтужба), со кое ќе побара судот, и покрај поништувањето на одлуката за престанување на важноста на договорот за вработување, работникот *да не го врати* на работа, туку да го определи денот на престанокот на работниот однос. Во оваа смисла, судот е должен да утврди дали навистина постојат околности кои оправдано укажуваат дека продолжувањето на работниот однос не е можен. Исто така,

¹⁹¹ Во парничната постапка судот одлучува во границите на барањата што се ставени во постапката. Судот не може да одбие да одлучува по барање за кое е надлежен.

судот треба да ги цени и уважува интересите на двете договорни страни. Значи, да ги уважува интересите и на работникот за надомест на штета, од претходниот став 5 на истиот член, а и од став 2¹⁹².

(7) Работодавачот и работникот можат барањето за престанок на договорот за вработување да го поднесат до окончувањето на главната расправа пред првостепениот суд.

Основен предуслов за примена на член 102, став 5, 6 и 7 од Законот за работните односи е судот со правосилна пресуда да утврди дека на работникот незаконски му престанал работниот однос, а потоа да цени дали е или не за работникот прифатливо да остане во работен однос.

Притоа, надлежниот суд, може, но и не мора, да го прифати барањето на работникот или работодавачот за судски прекин на договорот за вработување, Меѓутоа, доколку таков предлог, го даваат работникот и работодавачот спогодбено, во таков случај судот е должен истиот да го прифати, а да одлучува (ако страните не се спогодат) само во делот на одлуката за надомест на штета.

Престанување на важноста на договорот за вработување поради утврдената трајна неспособност за работа

Член 103

Договорот за вработување престанува да важи ако под условите и на начин пропишани со закон е утврдено дека кај работникот дошло до губење на работната способност, со денот на доставувањето на правосилно решение за утврдување на изгубената работна способност.

На работникот му престанува работниот однос независно од неговата волја и волјата на работодавачот, значи, по сила на законот, ако е *утврдено* дека кај работникот дошло до губење на работната способност.

Законот за работни односи е дециден и само со еден член (103) утврдува дека „договорот за вработување престанува да важи ако под услови и на начин пропишани со закон е *утврдено* дека кај работникот дошло до губење на работната способност, со денот на донесувањето на правосилно решение за утврдување на изгубената работна способност“.

¹⁹² Види повеќе, кај Теофил Томановиќ, Деловно право, 63 средба на правниците, Здружение на правниците на РМ, 2010, стр.103-114.

Овој вид на престанување на важноста на договорот за вработување не создава посебни правни проблеми, поради фактот што станува збор за потполна и трајна неспособност на работникот за работа, поради која работникот, ниту со професионална рехабилитација не може да биде оспособен за вршење на други работи¹⁹³.

Според содржината на законското решение (член 103 од ЗРО) произлегува дека договорот за вработување престанува да важи со денот на доставувањето на правосилното решение за утврдување на изгубената работна способност. За правото на осигуреникот одлучува Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Република Македонија. Затоа, одлуката на работодавачот за престанување на важноста на договорот за вработување има декларативен карактер, бидејќи се заснова врз правосилното решение на Фондот, со кое е утврдена трајна неспособност на работникот за работа.

Прекин на договорот за работа поради возраст на работникот

Член 104

(1) Работодавачот го прекинува договорот за вработување на работникот кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж.

(2) Работодавачот, на барање на работникот од ставот (1) може да му го продолжи договорот за вработување најмногу до 65 години возраст, доколку со закон поинаку не е утврдено.

Работодавачот го прекинува договорот за вработување на работникот кога работникот ќе наполни 64 години возраст и 15 години пензиски стаж, значи по сила на закон.

Работодавачот, на барање на работникот од ставот (1) на овој член може да му го продолжи договорот за вработување најмногу до 65 години возраст, доколку со закон поинаку не е утврдено.”

Се поставува прашањето зошто законодавачот, во називот и во текстот на овој член го употребува терминот „прекин“, а не „престанување на важноста на договорот за вработување“? Поимот прекин асоцира на тоа дека нешто се

¹⁹³ Види член 43, 58 и 134 од Законот за пензиско и инвалидско осигурување

d-r Vojo Belovski

прекинува, за потоа повторно да продолжи. договорот за вработување кај овој случај трајно престанува, а не се прекинува.

VIII. ПЛАЌАЊЕ НА РАБОТАТА

Вид на плаќање

Член 105

(1) Работникот има право на заработувачка – плата, согласно со закон, колективен договор и договор за вработување.

(2) Плаќањето на работата по договорот за вработување мора да биде секогаш во парична форма. При исплатата, работодавачот мора да го почитува најнискиот износ определен со колективен договор, во согласност со закон, кој непосредно го обврзува работодавачот.

(3) Платата е составена од основна плата, дел од платата за работната успешност и додатоците, ако со друг закон поинаку не е определено.

(4) Работодавачот може на работникот да му исплати 13-та плата, доколку работодавачот има можност да ја исплати.¹⁹⁴

Според меѓународната регулатива, правото на вработените на „соодветно“ плаќање за извршена работа е утврдено во бројни меѓународни документи од кои, некои Република Македонија веќе ги ратификувала или ги презела врз основа на ратификација од страна на поранешната СФРЈугославија. Најзначајни од нив се:

- Декларацијата за човекови права (Генерално собрание на ООН, 1948);
- Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права (Генерално собрание на ООН, 1966);
- Европска социјална повелба (Совет на Европа, Торино 1961).
- Конвенцијата на Меѓународната организација на трудот бр. 131 за утврдување на минимална плата (МОТ, 1972);
- Конвенцијата на МОТ бр. 100 за еднакво наградување на машка и женска работна сила за еднаква работа од 1951¹⁹⁵;

¹⁹⁴ Напомена: во членот 105 се додава нов став (4) (Сл.в.на РМ број 124/2010.

„Работодавачот може на работникот да му исплати 13-та плата, доколку работодавачот има можност да ја исплати.“ Станува збор „може“, тоа значи „не мора,“ иако работодавачот има можност да ја исплати (има добивка) зависи од неговата војла, дали на тој начин ќе сака (а пожелно е) да ги мотивира вработените. Значи, одредбата нема императивен карактер.

¹⁹⁵ Конвенцијата на МОТ бр. 100 за еднакво наградување на машка и женска работна сила за еднаква работа од 1951, ги обврзува земјите-членки

- Конвенција на МОТ бр 132 за платени одмори (ревидирана), 1970;
- Конвенција на МОТ бр 140 за платено отсуство за едукација, 1974;
- Конвенцијата бр. 111 за дискриминација при вработување и професии од 1958 година.

Принципот за еднаква плата за мажи и жени е присутен во многу акти на Европската заедница, сега Европска унија, почнувајќи од договорот за ЕЗ (член 141), Директивата за еднаква плата за мажи и жени, Резолуцијата за елиминирање на секаква дискриминација, директна и индиректна, во врска со платата од 1961 година, односно 1975 година, Директивата за товар на докажување од 1980 година. Директивата за еднаква плата е отповикана 2009 година и заменета со Директива за имплементација на принципот на еднакви можности и еднаков третман за мажи и жени при вработување и занимање.

Покрај другите уставно загарантирани права од работен однос (правото на работа, слободниот избор на вработување, заштитата при работењето и материјалното обезбедување за

на начинот прилагоден на важечките методи за утврдување на висината на наградувањето и истите да се поттикнуваат и доколку тоа е во согласност со наведените методи да ги гарантираат начелата на еднакво наградување на машка и женска работна сила за еднаква работа за сите работници.

Таа конвенција тесно е поврзана и со Конвенцијата бр. 111 за дискриминација при вработување и професии.

Во оваа Конвенција, терминот: (а) „*наградување*“ опфаќа вообичаена, основна или минимална заработувачка или плата, и какви било додатни приходи кои му се исплаќаат на работникот директно или индиректно, во готово или во натура од страна на работодавачот, како резултат на вработување на работникот;

(б) терминот „*еднакво наградување за мажи и жени работници за работа со исти квалификации*“ се однесува на износи на плаќања утврдени без дискриминација во однос на полот (член 1 од Конвенцијата).

Според членот 2 од Конвенцијата „секој член“ со помош на соодветни методи во работењето, за одредување на износот на плаќање ќе го промовира и, доколку е конзистентно со таквите методи, ќе гарантира примена на принципот на еднакво наградување за сите работници, мажи и жени, за работа со иста тежина.

Овој принцип може да се примени со помош на:

- (а) национални закони или регулативи;
- (б) законски утврден или признат механизам за одредување на плати;
- (в) колективни договори помеѓу работодавачите и работниците; или
- (г) комбинација на овие различни средства.

време на привремена невработеност) Уставот на Република Македонија прокламира и дека „секој вработен има право на соодветна заработувачка“ (;член 32, став 3).

Законот за работните односи на соодветен начин го уредува и комплексот на прашањата кои се однесуваат за плаќањето на работата. Без секое сомневање овој комплекс е мошне чувствителен но и значаен бидејќи ги уредува основните права на работниците во работниот однос.

Ако се навратиме на дефиницијата на поимот „работен однос“ јасно произлегува дека работникот врз основа на договор, доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, „за плата и други примања“...

Ако се погледне содржината на договорот за вработување ќе забележиме дека во членот 28, ставот 1, т. 9 е утврдено дека „договорот за вработување особено содржи и одредба за висината на основната плата, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување“.

Помеѓу основните обврски на работодавачот е и неговата обврска да обезбеди соодветно плаќање за вршењето на работата во согласност со одредбите од членовите 105-114 од Законот за работните односи¹⁹⁶.

Законот за работните односи на „плаќањето на работата“ посветува цела една глава VIII, членовите 105 – 114.

Плаќањето на работата по договорот за вработување мора да биде секогаш во *парична форма*. Значи, Законот изричито ги обврзува работодавачите да исплатуваат плата исклучиво во парична форма, а не и во натура, како што имаше и има пракса да се доделуваат вредносни бонови наместо пари, со кои работниците можеа да купуваат производи исклучиво од производството и трговската мрежа на работодавачите.

При исплатата, работодавачот мора да го почитува *најнискиот износ* определен со Колективен договор, во согласност со закон, кој непосредно го обврзува работодавачот¹⁹⁷.

Платата е составена од: *основна плата, дел од плата за работна успешност и додатоци на плата*. Сите тие ја сочинуваат вкупната плата или примањата кои работникот вкупно по сите основи ги остварува како плата. Во Општиот колективен договор за стопанството на Република Македонија,

¹⁹⁶ Член 41, ЗРО.

¹⁹⁷ Види коментар на член 107 од ЗРО.

со најновите измени на Законот за работните односи - Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството (во понатамошниот текст: ОКДПС), станува збор за плата и надоместоци на плата и понатаму следуваат одредби за: основната плата, дел од плата за работна успешност, додатоци, дел за деловна успешност, надоместоци на плата и надоместоци на трошоците поврзани со работата.

Основна плата, работна успешност и додатоци

Член 106

(1) Основната плата се определува земајќи ги предвид барањата на работното место, за кое работникот го склучил договорот за вработување.

(2) Работната успешност на работникот се определува земајќи ги во предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на вршењето на работата, за којашто работникот го склучил договорот за вработување.

(3) Додатоците се определуваат за посебните услови при работа, кои произлегуваат од распоредот на работното време и тоа за работа во смени, работа во поделено работно време, ноќна работа, работа на дежурство, согласно закон, продолжена работа, работа во ден на неделен одмор, работа во празници определени со закон и додаток за работен стаж.

(1) Во согласност со Законот за работните односи кои се однесуваат на содржината на договорот за вработување, договорот за вработување особено содржи и одредби за „назив на работното место, односно податоци за видот на работата за којашто работникот склучува договор за вработување, со краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување“ (член 28, став 1, т. 3 од ЗРО).

Според ОКДПС „Основна плата се определува врз основа на барањата на работното место, (стручната подготовка,¹⁹⁸

¹⁹⁸ Стручната подготовка (спрема) е школска спрема од одредена струка, која се стекнува во верифицирани образовни установи. Лицата од различни струки (правник, економист, инженер, лекар) имаат *ист степен* (VII) на школска спрема, бидејќи завршиле школи од ист ранг (факултет), но нивната стручна спрема се разликува према струката. Струката е поширок поим од занимањето. Стручната спрема се *степенува*, зависно од степенот на образованието. На пример: ниже, средно, више, високо и посебно вреднувани магистратура и докторат. Квалификацијата е степенувана како полуквалификуван, квалификуван и висококвалификуван.

стекнатите вештини¹⁹⁹, сложеноста и одговорноста на работното место), а се утврдува така што износот на најниската плата се множи со коефициентот на степенот на сложеност на одделна група на работи на која припаѓа работното место на кое работникот работи во согласност со договорот за вработување²⁰⁰.

Најниската плата за одделни степени на сложеност на работи и работни задачи преставува основна плата“.

Условите за вршење на работата можат да бидат утврдени во законот (пр: Според Законот за високо образование – за доцент, вонреден професор, редовен професор, и сл.), Колективниот договор или пак ги бара самиот работодавач. Законска обврска, односно должност на работодавачот е тој со акт да ги определи *посебните услови* за вршење на работата на секое поединечно работно место. Тоа се прави со актот за организација и систематизација на работите и работните задачи (работните места). Таквата обврска не се однесува на помалите работодавачи, односно оние кои вработуваат до 50 работници.²⁰¹

Што се однесува до *сложеноста на работите, односно работните места*, според ОКДПС, „работите, односно работните места се групираат во групи на сложеност, како што следува“:²⁰²

¹⁹⁹ Стекнатите вештини се дел од работната способност која се искажува преку нив, како и преку стручноста, умешноста, извежбаноста и друго.

²⁰⁰ На пример, работите, односно работните места се групираат во *групи на сложеност* од I – IX, а во *степен на сложеност* од 1,00 – 3,00 степени на сложеност. Ако износот на најниската плата е 10.000 ден. за прва група на степен на сложеност, означена со група и степен на сложеност 1 – едноставни, повторливи и разновидни работи, тогаш платата за V група на сложеност – посложени, разновидни работи за кои се бараат самостојност и иницијативност за која е утврдена на степен на сложеност 1,90, тогаш за V група работници платата би изнесувала 19.000 ден.

Види член 16 од Општиот колективен договор за стопанството на РМ.

²⁰¹ Види член 19 од ЗРО.

²⁰² Види член 19 од ОКДПС.

Според Општиот колективен договор за јавниот сектор на РМ „коефициентот на сложеност на работните места се утврдува со колективен договор на ниво на дејност, односно со колективен договор на ниво на работодавач“. Значи: за разлика од ОКДПС, со кој се одредени групите и степените на сложеност, кај јавниот сектор се има друг пристап за тоа прашање и треба да се уреди со колективните договори на ниво на дејност, односно со колективен договор на ниво на работодавач (член 13, став 3 од ОКДЈС. Во тој контекст види и член 15 од ОКДЈС).

Група	Степен на сложеност
I - Едноставни, повторливи и разновидни работи	1,00
II - Помалку сложени, повторливи и разновидни работи	1,20
III - Сложени, разновидни, повторливи и со повремена појава на нови работи	1,30
IV - Посложени, разновидни работи за кои е потребна самостојност и иницијативност	1,50
V - Посложени, разновидни работи за кои е потребна голема самостојност и иницијативност	1,70
VI - Значајно сложени работи кои бараат самостојност и иницијативност	1,90
VII - Мошне сложени работи кои бараат голема самостојност, креативност и иницијативност	2,30
VIII - Мошне сложени работи кои бараат голема самостојност, креативност, иницијативност и специјализираност	2,70
IX - Најсложени, специјализирани, креативни и самостојни работи	3,00 ²⁰³

²⁰³ Со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач можат да се утврдат и други групи на повисоки степени на сложеност за типични работни места.

Со колективен договор или со акт на работодавачот (акт за организација и систематизација) се врши распоредување на работите во поделни степени на сложеност (член 20 од ОКДПС).

На пример: со *Колективниот договор за текстилната индустрија на РМ* (Сл. весник на РМ бр. 137 од 14 ноемвр 2007 год. работите, односно работните места се групираат во групи на сложеност на идентичен начин како погоре изнесеното со ОКДПС). Значи, само се препишани истите и не се утврдени и други повисоки степени на сложеност за типични работни места.

Со *Колективниот договор за вработените од тутунското стопанство*, објавен во Сл. весик на РМ бр. 65, од 30.05.2007 год. се предвидени исти степени на сложеност (од 1-9), но е пополнета празнината меѓу групите, односно степените на сложеност и текстуално се појаснети и прецизирани групите. Така, во I група спаѓаат едноставни рутински работи кои не бараат посебно образование, односно квалификација, како што се на пример: - чистач во погон, канцеларија и кујна, општ работник и други. Коефициентот на сложеноста на работата е од 1.00 – 1.19, бидејќи од 1.20 - 1.29 спаѓа II група.

Според *Колективниот договор на едно реномирано акционерско друштво* (Колективен договор на ниво на работодавач) се предвидени 10 групи на сложеност за типични работни места, пополнета е празнината меѓу групите, во кој текстуално се појаснети и прецизирани групите. Така,

(2) *Дел од платата за работна успешност* на работникот, која се определува земајќи ги во предвид домаќинскиот однос, квалитетот и обемот на вршење на работата за којашто работникот го склучил договорот за вработување, креативност и ивентивност, остварена продуктивност, економичност, заштеда во процесот на работата, ефикасност и користење на средствата за работа и работното време и други критериуми утврдени во колективниот договор на ниво на дејност односно на ниво на работодавач. Работната успешност се мери, односно проценува за поединци или групи на работници според однапред утврдени критериуми и мерила со кои работникот се запознава пред да почне со работа.

Успешноста или ефективноста - како што построчно се нарекува во науката за менаџментот, може да се дефинира како способност да се детерминираат и постигнат целите. Или, ефективност е успешно извршување на поставените задачи. Индикатор на ефективноста или успешноста на фирмата се цени со тоа дали таа ги произведува „правите (вистинските) работи“ или дава квалитетни услуги, аспект на пазарот, она што го бара пазарот.

Ефикасноста е постигнување на целите со најмалку можно ангажирање на средства. Ефикасноста е мерка за тоа колку фирмата, која веќе ги работи, тоа го прави на „прав начин“. Тоа значи, оптимализација на користењето на ресурсите – минимализација на трошоците, максимализација на знаењето како ресурс. Станува збор за *внатрешен* индикатор за рационално работење. Тоа значи, кога станува збор за *работната успешност* на работникот се мисли на *неговата ефикасност*.

Всушност, се работи за *работна способност на работникот* која ја гарантира *успешноста* во работата. Работната успешност на работникот се определува земајќи ги предвид:

а) *домаќинскиот однос* кон средствата за работа што на

предвидена е X група „многу сложени работи, кои бараат иницијатива и креативност на работникот, со дополнителни специјализирани знаења, потребни за нивното извршување, со степен (коефициент на сложеност) од 3-3,50.

работникот му ги доверил работодавачот;²⁰⁴

б) квалитетот;

в) обемот на вршењето на работата, за којашто работникот го склучил договорот за вработување.

Работната способност се искажува како: стручност, вештина, умешност, извешбаност, спретност и други работни својства. Постоенето на овој услов – работна успешност (ефикасност, работна способност), по логика на работите, не се утврдува со исправа и други слични документи, туку на посебен начин, на пример, со пробна работа. Кога работникот на дело ќе покаже што знае и умее, работодавачот ќе може да оцени дали го исполнува овој услов – дел од плата за работната успешност.

Прашањето за дел од плата за работна успешност е регулирано и со Општиот колективен договор за приватниот сектор и со Општиот колективен договор за јавниот сектор на Република Македонија.

Според член 21 од ОКДПС: „Критериуми и мерила за утврдување на работната успешност се: домаќински однос; обем; квалитет (кои критериуми се утврдени во членот 106, став 2 од ЗРО); креативност и инвентивност; остварена продуктивност; економичност; заштеди во процесот на работење; ефикасност и користење на средствата за работа и работното време и други утврдени со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач.“²⁰⁵

Работната успешност се мери, односно проценува за поединци или групи на работници според однапред утврдени

²⁰⁴ Тоа е и основа за откажување на договорот за вработување поради кршење на работниот ред и дисциплина или работните обврски со отказан рок: „со средствата за работа не постапува совесно или во согласност со техничките упатства за работа“ (член 81, став 1, т.7, ЗРО), но и основа за дел од плата за работната успешност (член 106, ста 2 од ЗРО).

²⁰⁵ За овие критериуми добијат практична примена потреба е истите попрецизно да бидат појаснети во Колективните договори на ниво на работодавач. На пример: инвентивен би значело работник кој нешто ќе пронајде. Или, домаќински однос и економичност има исто или скоро исто значење.

Според Колективниот договор на едно познато акционерско друштво „Критериуми и мерила за утврдување на работната успешност, покрај оние утврдени во ОКДПС се наведени и: навремено реализирање на наплатата на побарувањето, придонесот во создавањето и одржувањето на угледот на Друштвото, успешност во тимска работа.

Бројот на бодовите за секој критериум поодделно и начинот на бодирање се регулирани со Методологија за вреднување на работни места.

критериуми и мерила со кои работникот се запознава пред да почне да работи.

Резултатите од работењето на работникот ги утврдува, односно оценува работникот кој го води и организира процесот на работа.

Доколку работникот не ги достигнува работните резултати од причини што не зависат од работникот (немање струја и други енергенси, дефект на машините и немање сировини или други објективни причини утврдени со колективен договор на ниво на работодавач), има право на основната плата²⁰⁶.

Ако работодавачот со свој акт не ги утврди (регутира) бројот на бодовите за секој критериум поодделно и начинот на бодирањето со методологија за вреднување на работните места, наведените критериуми и мерила за утврдување на работната успешност не би можело објективно да се применат, односно неизбежно ќе дојде до израз субјективизмот на работникот кој го води и организира процесот на работа.

Кој ги утврдува резултатите од работењето на работникот по основа на успешност. Тоа е работникот кој го води и организира процесот на работа (шефот, раководителот, супервајзерот, оној кој е во перманентен контакт со вработените и кој врши надзор и проценка).

Според член 22 од ОКДПС „Во случај кога 50% од работниците (со посебен колективен договор на ниво на гранка може и помал процент – 30%) не ги исполнуваат утврдените норми и нормативи, Синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување“²⁰⁶.

Општиот колективниот договор за јавниот сектор на РМ има поинаков пристап при регулирањето на прашањето за *дел од плата за работна успешност*. Според член 16, „Дел од плата за работна успешност се утврдува во зависност од: вонредно и надпросечно оптоварување на работникот; зголемен обем на работа и предвремено и квалитетно извршување на работите.

Работната успешност на работникот според критериумите на став 1 на овој член се утврдува врз основа на мерила и критериуми утврдени на ниво на дејност.

²⁰⁶ Според Колективниот договор за текстилната индустрија на РМ „Во случај кога 50% од работниците утврдените норми и нормативи ги исполнуваат помалку од 70%, Синдикатот може да покрене иницијатива за нивно преиспитување“.

Висината на средствата за делот од платата за работна успешност се исплатува во рамките на обезбедените средства“.

(3) *Додатоците на плата* како дел од платата, односно вид на плаќање е законска обврска за работодавачите. Тие се определуваат за *посебни услови при работа* во кои работат (би се нашле одредена група работници, а не за сите работници). Додатоците на плата произлегуваат од *распоредот на работното време* и тоа за: а) *работа во смени*, б) *работа во поделено работно време*, в) *ноќна работа*, г) *работа на дежурство, во согласност со закон* д) *продолжена работа*, е) *работа во ден на неделен одмор*, е) *работа во празници определени со закон* и ж) *додаток за работен стаж*.

Очигледно, Законот за работните односи само ги утврдува посебните услови за работа, а не и *висината на додатоците* за кои се зголемува основната плата на работникот. Тоа е препуштено да се уреди со колективните договори, а би требало и договорот за вработување, посебно кај оние работодавачи кои немаат поединечен колективен договор на ниво на работодавач, бидејќи законот не може во тој дел директно да се примени²⁰⁷.

Како што е познато, а кога станува збор за празниците, во согласност со одредбите на овој закон секогаш се мисли на празниците кои се утврдуваат со посебен закон. Во Република Македонија празниците се утврдени со Законот за празниците на Република Македонија (Службен весник на РМ, бр. 21/98 од 08.05.1998 година) и Законот за изменување и дополнување на Законот за празниците на Република Македонија (Службен весник на РМ, бр. 18/2007 од 15.02.2007 година).

Минимална плата

Член 107

Платата на работникот за работа со полно работно време не може да биде пониска од минималната плата утврдена според закон и колективен договор.

Законското решение кое произлегува од одредбите од член 107 од ЗРО е мошне јасно. Се уредува прашањето на најниската плата која треба да се гарантира за секој работник на работа со полно работно време. Законското решение предвидува дека платата на работникот за работа со полно работно

²⁰⁷ Види член 24 од ОКДПС.

време не може да биде пониска од најниската плата утврдена според закон и колективниот договор. Впрочем, овде се подвлекуваат како правни извори законот и колективниот договор, како извори со чии решенија се утврдува најниската плата. Во трудово-правната теорија кога станува збор за најниската плата како синоним се употребува и познатиот израз минимална плата. Минималната плата се разликува од соодветната плата. Минималната плата има социјална и економска логика. Со обезбедувањето на најниската плата на работникот се определува минимум на материјалната и социјалната сигурност. Но, останува определбата дека и за минималната плата се бара работа. Без работа нема ниту остварување на најниската плата.

Во членот 15 од ОКДПС, во ставот 2 „платата на работникот за работа со полно работно време и нормален учинок не може да биде пониска од најниската плата утврдена со колективен договор на ниво на гранка односно оддел“. Значи, висината на најнискиот износ на плата ОКДПС не го утврдува, туку упатува тоа да се реши со *колективните договори на ниво на дејност - односно на ниво на гранка, односно оддел, во согласност со националната класификација на дејности*. Понатаму, во членот 16, став 2 од ОКДПС стои дека „најниската плата за одделни степени на сложеност на работи и работни задачи претставува основна плата. Очигледно дека постои криза во колективното договарање за ова прашање, судир на интереси помеѓу работодавачите и синдикатот, како и меѓу власта и социјалните партнери, односно дека отсуствува конструктивен дијалог и договор²⁰⁸.

Член 108

(1) Работодавачот е должен за еднаква работа со еднакви барања на работното место да исплаќа еднаква плата на работниците без оглед на полот.

(2) Одредбите од договорот за вработување, колективниот договор односно општиот акт на работодавачот, кои се во спротивност со ставот (1) на овој член, се ништовни.

Од самото основање на МОТ, поставени се две цели во областа на трудот на жените: тие се гледаат и во самиот Устав на Организацијата. Се истакнува потребата за еднаквост во

²⁰⁸ Види член 16-18 од ОКДПС и член 14 од ОКЈС.

наградувањето на женската и машката работна сила за работа со иста вредност. Сузбивањето на дискриминацијата во поглед на платата на машката и женската работна сила е долготраен процес: проблемот е одамна уочен, но загрижува што е и денес присутен. Во поново време, како можни причини на дискриминација се наведуваат работните места на кои претежно се вработуваат жени кои не се вреднуваат и плаќаат, а судовите надлежни за работни спорови мораат да имаат можност да ги проверат разликите во платите на мажите и жените. Како пример, да ја наведеме, работата на куќни помошнички, дигање и носење товар при негување на стари и немоќни лица и сл.²⁰⁹.

Конвенцијата бр. 100 за еднакво наградување од 1951 година се смета за една од основните инструменти на МОТ и спаѓа во најприфатените конвенции кои ја ратификувале 161 држава. Да потсетиме дека ратификуваните конвенции се дел од внатрешниот правен поредок на Република Македонија и затоа запознавањето со нивната содржина е од големо значење²¹⁰. Дискриминацијата во поглед на платата е облик на дискриминација врз основа на полот во сверата на работните односи. Таа постои кога жените и мажите се вработени кај ист работодавач или кај поврзани работодавачи, а не примаат еднаква плата за еднаква работа или работа со еднакви вредности или кога немаат еднаков пристап кон елементите на системот на наградување на трудот²¹¹.

Законодавецот го нагласува принципот на еднакво плаќање, односно за еднаква работа со еднакви барања на работното место, да исплаќа еднаква плата на работниците, без оглед на полот, и со тоа ги следи бројните иницијативи на меѓународните организации (Обединетите нации, особено МОТ,

²⁰⁹ Во рамките на ЕУ примената на начелото на еднаква плата го гарантираат: членот 141 од Договорот за Европската заедница, Директивата за еднаква плата од 1975 година и Директивата за еднакво постапување од 1976 год., и други директиви.

²¹⁰ Според член 1, „Во оваа Конвенција: (а) терминот „наградување“ опфаќа вообичаена, основна или минимална заработувачка или плата, и какви било додатни приходи кои му се исплаќаат на работникот директно или индиректно, во готово или во натура од страна на работодавачот, како резултат на вработување на работникот;

(б) Терминот „еднакво наградување за мажи и жени работници за работа со исти квалификации“ се однесува на износи на плаќања утврдени без дискриминација во однос на полот.

²¹¹ Види коментарот на членот 7 – директна и индиректна дискриминација.

Советот на Европа и Европската заедница)²¹².

Под поимот иста работа и со исти барања се подразбира работа со иста стручност, сложеност и одговорност. А по однос на поимот работа на истите вредности се подразбира постигнатите исти резултати од работното место. Од друга страна, со одредбите од истиот член се предвидува и соодвена санкција од граѓанско правна природа. Одредбите на договорот за вработување, колективниот договор или општиот акт на работодавачот кој нема да бидат во согласност со определбата на законодавецот дека се гарантира еднакво плаќање на мажи и на жени, таквите одредби се ништовни. Прашањето на ништовноста како правна последица секогаш се цени спрема општите правила на имотното право, односно одредбите на Законот за облигационите односи за ништовните правни дела. Во овој коментар е подвлечено дека договорниот однос кој настанува помеѓу работодавачот и работникот се базира на договор за вработување. договорот за вработување е правно дело²¹³.

Ден на исплаќањето

Член 109

(1) Платата се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец.

(2) Платата се исплаќа најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период.

(3) Ако денот на исплаќањето е слободен ден, платата се исплаќа најдоцна идниот прв работен ден.

(4) Работодавачот е должен претходно писмено да ги известат работниците за денот на исплаќањето и за секоја промена на денот на исплаќањето.

Ако се случи работодавачот да не врши исплата на плата за подолго време, а такви појави има во практиката, работникот се стекнува со право, покрај другото, писмено да го предупреди работодавачот на исполнување на оваа обврска. Исто така, работникот има право после писменото предупредување да му

²¹² Значајна улога во таа област имаше ЕЗ, најпрво со тоа што го усвои член 119 во Спогодбата за ЕЗ, во која се запазува еднакво плаќање за еднаква работа, и подоцна, со усвојување на различни насоки.

²¹³ За ништовните договори поконкретно во одредбите на членовите 95-102 од Законот за облигационите односи.

го откаже договорот за работа на работодавачот. Овде имаме случај на откажување поради причини кои постојат на страната на работодавачот. Овде треба да се подвлече дека во ваквите случаи на работникот секогаш му стои на располагање и правото на тужба пред надлежниот суд за остварување на паричното побарување.

Со оглед на прецизноста на одредбите од овој член, нема потреба од оптоварување на текстот со коментар, но дозволете само да потсетиме дека според членот 265, став 1, т. 10 од ЗРО „глоба во износ од 3.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач-правно лице, ако не исплатил плата, и не уплатил придонеси од плата (членови од 105-114)²¹⁴.

Според членот 100, став1, т. 1 од ЗРО „работникот може по истекот на три дена откако претходно го предупредил работодавачот на исполнување на обврските, да му го откаже договорот за вработување ако: работодавачот повеќе од три месеци не му обезбедува работа и така не му ја исплаќа определената плата; работодавачот најмалку три месеци исплаќа намалена плата за работата (т.3).

Место и начин на исплаќањето на платата

Член 110

(1) Работодавачот е должен на работникот да му ја исплати платата до крајот на денот на исплаќање на вообичаеното место за исплата.

(2) Ако платата се исплаќа преку банка на сметката на работникот или на друг безготовински начин, платата мора да му биде на располагање на работникот на определениот ден за исплаќање, освен ако страните поинаку не се договориле.

(3) Работодавачот е должен да му издаде на работникот при секое исплаќање на платата како и до 31 јануари на новата календарска година писмена пресметка на платата, придонесите од плата и надоместоците на платата за платниот период, односно за изминатата година од кои, исто така, се гледаат и пресметката и плаќањето на даноците и придонесите.

(4) Трошоците во врска со исплатата на платата се на товар на работодавачот.

Местото и начинот на исплаќањето на платата

²¹⁴ Види член 265, став 2 и 3 од ЗРО и коментарот на член 100 – Отказ од страна на работникот.

претставува, исто така, законска материја. Со јасни одредби, определбата на законодавецот е јасна. Од законските решенија произлегува дека работодавачот е должен на работникот да му ја исплати платата до крајот на денот на вообичаено место за исплата или преку банка на сметката на работникот или на друг безготовински начин. Заслужува внимание решението со кое се задолжува работодавачот на работникот да му издаде писмена пресметка за исплата на платата за платниот период како и писмена пресметка за исплата на платата за целата календарска година, а оваа пресметка треба да биде изготвена најдоцна до 31 јануари на новата календарска година. Покрај пресметката на платата, работникот има право да биде запознаен во писмена форма и за придонесите од плата како и другите надоместоци на платата за платниот период, односно за целата календарска година. Сите трошоци кои настануваат во врска со оваа техничко административна работа паѓаат на товар на работодавачот. На овие законски решенија во последно време посебно се води сметка и се забележува појава дека работодавачите, со одредени исклучоци, истите законски решенија ги почитуваат.

Задржување и порамнување на исплаќањето на платата

Член 111

(1) Работодавачот може да го задржи исплаќањето на платата само во законски определените случаи. Сите одредби на договорот за вработување, кои определуваат други начини на задржување на исплатата, се ништовни.

(2) Работодавачот не смее своите побарувања кон работникот без негова писмена согласност да ги порамни со својата обврска за исплата на платата.

(3) Работникот не смее да даде согласност од ставот (2) на овој член пред настанувањето на побарувањето на работодавачот.

Решенијата содржани во член 111 од Законот за работните односи се решенија кои ги содржат и другите современи работно-правни законодавства. Овие решенија имаат поддршка и во теоријата на трудовото право. Нашиот законодавец се определува за решенијата како што следува: прво, работодавачот може да го задржи исплаќањето на платата спрема конкретен работник само во законски определените случаи.

Надвор од со законот определени случаи, таквите одредби на договорот за вработување со кој се определуваат други начини на задржување на исплатата се ништовни. Кога станува збор за законски определени случаи треба да се прави разлика која во практиката често пати се јавува. Задржување на плата за побарувањата што може да ги има лично работодавачот врз основа на правосилна судска одлука како и за побарувањата кои може да ги имаат третите лица спрема работникот, но, исто така врз основа на правосилна судска одлука. Во ваквите случаи работодавачот има законско право да го задржи исплаќањето на платата но и овде само до определен износ. Законот за работните односи со овие законски решенија содржани во рамките на овој член, член 111, не зборува која е таа висина на задршка од платата на работникот. Правната теорија и споредното законодавство упатува на заклучок дека тој износ не може да биде поголем од една третина од платата на работникот, од која плата треба да се задржи определениот износ за подмирување на конкретни побарувања. Исто така, законските решенија зборуваат за задржувањето на износите од платата. Прашањето е спорно дали според законските решенија може да се заклучи дека таквото задржување може да се спроведе и спрема другите надоместоци од плата. Нашиот закон за тоа не зборува изрично. Во споредбеното право и споредбеното законодавство се предвидува можност посебно кога станува збор за извршување на правосилна судска одлука дека и другите надоместоци од плата можат да бидат предмет на извршување.

Со посебни одредби законот зборува и за порамнување на обврската што работникот ја има спрема работодавачот, а порамнувањето да се изврши и пресмета со исплатата на платата. По однос на порамнувањето законското решение е јасно и според истото такво порамнување не може да се постигне без согласност на работникот. Согласноста на работни-кот треба да е јасна и изрична по однос на побарувањата што работодавачот ги има кон работникот. Исто така е јасно подвлечено дека работникот не смее да даде согласност пред настанувањето на побарувањето на работодавачот.

Надоместок на плата

Член 112

(1) Работникот има право на надоместок на платата за целото време на отсуство во случаите и во траење определени со закон, како и во случаите кога не работи од причини на страната на работодавачот.

(2) Работодавачот е должен да му исплати надоместок на платата во случаите на отсутност од работа поради користење на годишниот одмор, платениот вонреден одмор, дообразување, со закон определени празници и од работа слободните денови и во случаите кога работникот не работи од причини на страна на работодавачот.

(3) Работодавачот исплаќа надоместок на платата и во случаите на неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреди до 21 ден, а над 21 ден се исплаќа на товар на здравственото осигурување. Во случај на отворање на ново боледување во рок од три дена од престанокот на претходното боледување, работодавачот има право да побара од првостепената лекарска комисија да го потврди новото боледување или да го продолжи прекратеното старо боледување.

(4) Работодавачот може да исплати на товар на другиот обврзник надоместок за платата, исто така, и во случај ако така е одредено со закон или друг пропис.

(5) Ако работникот не може да ја врши работата поради виша сила, има право на половина од платата, на која инаку би имал право, ако би работел.

(6) Ако со овој закон или друг закон поинаку не е одредено, на работникот му припаѓа надоместок на платата во висина од неговата просечна плата од последните 12 месеца. Доколку работникот во тој период не примал плата, му припаѓа надомест во висина на најниската плата.

(7) Работодавачот е должен да му исплати на работникот надоместок на плата за денови и часови, колку што изнесува работната обврска на работникот на денот кога заради оправдани причини не работи.

(8) Во случај на прекин на работниот процес од деловни причини, работодавачот е должен на работникот да му издаде решение и да му плати 70% од платата за период до три месеца во тековната година.

Со одредбите на член 112 од Законот за работни односи, законодавецот настојува што поконкретно да ги уреди прашањата на надоместокот на платата и неговото признавање.

Прво и основно, за правилна примена на оваа институција - институцијата надомест на плата, треба да се нагласи дека надоместот за плата не е плата. Ова затоа што платата претставува надомест за работа и за она што е сработено и истата се утврдува спрема цената на трудот и работниот учинок.

Надоместот на плата е таков надомест кој секогаш се остварува без работа, а се остварува во случаите утврдени со закон, колективен договор и со автономните акти на работодавачот.

Надомест на плата има работникот кој оправдано отсуствува од работа. Случаите и времетраењето на отсуството се определуваат со закон. Тоа може да биде уредено со овој закон или друг закон. Од страна на овој закон се подвлекуваат следните начини на отсуство, со право на надомест на плата: користење на годишен одмор, платен вонреден одмор, отсуство поради определени празници (прашањето на празниците се уредува исклучиво со закон, што значи, претставува законска материја – *sedes materiae*) отсуство поради користење слободни денови, отсуство поради неспособност на работникот за работа поради негова болест или повреда до 21 ден, како и отсуство поради дообразование.

Посебно се санкционира случајот на отсуство на работникот од работа поради вишата сила – *vis major*. Во овој случај работникот има право на надоместок во висина од една половина од платата, на која инаку би имал право ако би работел.

Причините на страната на работодавачот можат да бидат разновидни и тие се предвидуваат и се уредуваат со колективен договор, но, и со автономните акти на работодавачот, кои се во согласност со закон и колективен договор. Една од тие причини посебно се уредува и со одредбите на овој закон, поточно, членот 112. Станува збор за деловните причини. Во случај на прекин на работа од деловни причини, работникот има право на надоместок на плата во висина од 70% од платата за период од три месеца во тековната година.

Надоместување на трошоците поврзани со работа

Член 113

(1) Работникот има право на надомест на трошоци поврзани со работата за:

1) службено патување;

- 2) теренски додаток;
 - 3) користење на приватен автомобил за службени патувања;
 - 4) одвоен живот од семејството и
 - 5) смрт на работникот или член на неговото семејство.
- (2) Работникот има право на отпремнина при одење во пензија, како и јубилејни награди.
- (3) Висината, основицата и рокот за пресметување и исплата на надоместокот на овие трошоци се утврдува со закон²¹⁵ и колективен договор.
- (4) Работодавачот на свој трошок на работниците може да им организира превоз до и од работното место, како и исхрана за време на работа.
- (5) Трошоците за исхрана од ставот 4 на овој член можат да изнесуваат најмногу до 20% од просечната нето плата по работник исплатена во претходната година, а трошоците за превоз во висина на стварните трошоци во јавниот собраќај.

Работникот **има право** на надомест на трошоци поврзани со работата, а дали работодавачот има должност секогаш (безусловно) да ги исплатува таксативно наброените трошоци поврзани со работата?

1) Трошоците за **службено патување**, како право, законот ги утврдува, но не ја утврдува висината, основицата и рокот за пресметување и исплата на надоместокот на трошоците за службено патување и другите трошоци. Во ставот 3 од овој член законот упатува на друг закон и колективен договор.

Според ОКДПС работникот има право на дневници за службени патувања во земјата во висина од 8% од основицата, а за дневници за службени патувања во странство во согласност со Уредбата за издатоците за службен пат и селидби во странство што на органите на управата им се признаваат во тековните трошоци (член 35, став 1, алинеа 1 и 2).

2) Теренски додаток, според ОКДПС во зависност од обезбедените услови за работа на терен (сместување, исхрана и сл), е во висина утврдена со колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач (член

²¹⁵ На пример, според Законот за судска служба (Сл. Весник бр.47/2008), висината на надоместоците (од членот 113 од ЗРО) за секоја година се утврдува со Закон за извршување на буџетот на РМ. Слично е решението и кај големиот број на закони за платите на државните службеници и функционери за кое не е место детално да се анализираат.

35, став 1, алинеа 3)²¹⁶.

3) Користење на приватен автомобил за службени патувања: Според ОКДПС надомест на трошоците за користење на сопствен автомобил за потребите на работодавачот е утврдена на 30% од цената на литар гориво што го користи автомобилот за секој изминат километар (член 35, став 1, алинеа 6). Иста е одредбата и во членот 21, став 1, алинеа 7 од ОКДЈС, со тоа што се додадени зборовите „со патен налог“.

4) Одвоен живот од семејството: Според ОКДПС овој надомест се утврдува во висина утврдена со колективен договор на ниво на дејност, односно на ниво на работодавач, но не помалку од 60% од основицата (член 35, став 1, алинеа 4)²¹⁷.

5) Смрт на работникот или член на неговото семејство: според ОКДПС во случај на смрт на работникот на неговото семејство се исплатува надоместок во висина од три основици, а во случај на смрт на член на семејно домаќинство на работникот му се исплатува надоместок во висина од две основици. Може да се забележи дека законот го употребува изразот „член на неговото семејство“, а ОКДПС изразот „член на семејното домаќинство“ – што не е исто.²¹⁸

(2) Според ОКДПС работникот има право на отпремнина при одење во пензија најмалку во двократен износ од основицата, а за јубилејни награди во висина на основицата – за најмалку 10 години работа кај ист работодавач.

²¹⁶ За висината на теренскиот додаток ОКДПС упатува на колективен договор на ниво на гранка односно оддел, односно на ниво на работодавач.

Според ОКДЈС висината на надоместоците се усоласуваат со анекс на колективен договор на годишно ниво.

На пример, според Колективниот договор за здравствената дејност на РМ висината на теренскиот додаток во зависност од обезбедените услови за престој на работникот на терен (сместување, исхрана и сл.) изнесува не повеќе од 60% од основицата (просечната месечна плата во РМ исплатена во предходните три месеци), а за одвоен живот од семејството 60%. Примањата за одвоен живот и теренски додаток меѓусебно се исклучуваат, доколку местото за кое се прима одвоен живот и теренскиот додаток се совпаѓаат.

Колективниот договор за текстилната индустрија ова прашање го препушта да се уреди со колективен договор на ниво на работодавач.

²¹⁷ Според Колективниот договор за текстилната индустрија на РМ надоместокот за одвоен живот од семејството се утврдува со колективен договор на работодавачот, но не помалку од 60% од основицата.

²¹⁸ Семејство е животна заедница на родители и деца и други роднини, ако живеат во заедничко домаќинство (член 2 од Законот за семејството).

Покрај наведените (законски) основи за надоместување на трошоците поврзани со работа со колективните договори се предвидени и други основи. Според ОКДПС, на пример се предвидени: *надомест на трошоците за селидба за потребите на работодавачот, во висина на стварните трошоци; во случај на потешки последици од елементарни непогоди, најмалку во висина од една основица; за непрекинато боледување подолго од 6 месеци поради повреда на работа или професионално заболување во висина на основицата.*

(4) Работодавачот на свој трошок на работниците може да им организира **превоз** до и од работното место, како и **исхрана** за време на работа.

Истата ова одредба е преземена и внесена и во ОКДПС, во членот 35 став 4, потполно идентична, непотребна. *Од законската формулација „може“ произлегува дека оваа обврска на работодавачот (превоз и исхрана) не е обигаторна.*

(5) Со ставот 5 од законот прецизно е утврдена висината за трошоците за исхрана и за трошоците за превоз, а тие права ќе им следуваат на работниците доколку се предвидени во колективниот договор на ниво на работодавач, односно со договорот за вработување.

Со ОКДЈС, во член 21 е утврдено дека „работникот има право на надомест на трошоците поврзани со работа утврдени со закон и тоа: за исхрана, доколку исхраната не е организирана; на трошоци за превоз до и од работа во случаи кога нема организиран превоз во висина на најниските реални трошоци.

Од гореизнесеното произлегува дека работниците во приватниот сектор, според Законот за работните односи и ОКДПС, **немаат право на трошоци за исхрана и превоз** кое право извира од законот и ОКДПС, а тие права ќе им следуваат на работниците доколку се предвидени во колективниот договор на ниво на работодавач, односно со договорот за вработување. Но, според ОКДЈС работниците во јавниот сектор (во органите на државната власт, јавните установи, заводите, агенциите...кои вработуваат работници и се финансираат од Буџетот на република Македонија) имаат право на овие трошоци, кое право го црпат токму од ОКДЈС.

Што ќе се случи (треба да се случи) ако работодавачот не ги обезбедува правата за надомест на трошоците поврзани со работата – не ги надоместува трошоците?

Одговорот треба да го побараме во глава XXV-

Инспекциски надзор во областа на работните односи (за што подетално ќе биде образложено при коментарот на соодветните членови) и во глава XXVI. Прекршочни одредби²¹⁹.

Исплата на приправниците

Член 114

Работникот – приправник има право на плата определена според закон и колективен договор, но не помалку од 40% од основната на работното место за кое се оспособува.

Според Законот за работните односи од 2005 година, на приправникот му беше загарантирана плата не помалку од 50% од најниската плата на работното место за кое се оспособува. Со најновите измени загарантираната плата е намалена на 40%.

Да потсетиме дека приправник е лице:

- кое за прв пат започнува да врши работа (се вработува, заснова работен однос како приправник);
- работата ја врши соодветно на видот и степенот на своето стручно образование;
- договорот за вработување со (како) приправник се склучува заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос, работи од својата струка²²⁰.

Не е доволно да се каже: приправник е лице кое прв пат засновува работен однос. Се работи за лице кое прв пат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование.

Законот за работните односи утврдува плата за приправник **не помалку од 40% од основната на работното место за кое се оспособува**. Но со колективен договор може да се утврди **повеќе од 40% од основната на работното место за кое се оспособува**. Така, според ОКДПС, „за време на приправничкиот стаж, на работникот му припаѓа плата најмалку

²¹⁹Работникот, синдикатот и работодавачот можат да бараат од инспекторот на трудот да изврши инспекциски надзор (член 257, став 2).

Според член 265, став 1, точка 10 од ЗРО, глоба во износ од 3.000 евра во денарска противвредност ќе му се изрече за прекршок на работодавач-правно лице ако не исплатил плата, и не уплатил придонеси од плата (членови од 105 до 114). Оваа непрецизна одредба треба да се толкува дека станува збор и за членот 113, кој влегува во глава VIII- Плаќање на работата.

²²⁰ Види коментар на член 56 став 1 од ЗРО.

70% од најниската плата за одделен степен на сложеност предвидена за работното место за кое се оспособува“ (член 30). Тоа од причина што во согласност со член 12, став 3 од ЗРО „со договор за вработување, односно со колективен договор можат да се одредат правата, кои за работниците **се поповолни**, отколку што ги определува овој закон“. Или, според ОКДЈС, „за време на приправничкиот стаж на работникот му припаѓа плата најмалку 80% од основната плата за работното место за кое се оспособува“ (член 25). Покрај тоа, на работникот приправник му припаѓаат надоместоци и додатоци на плата за работното место за кое се оспособува“ (член 25, став 2). Одредбата од ставот 2 недостасува кај ОКДПС. Тоа значи дека приправникот во потполност е изедначен во поглед на платата, надоместоците и додатоците на плата како и другите работници, со одреден процент на намалување²²¹.

Застарување на побарувањата од работен однос

Член 115

Паричните побарувања од работен однос застаруваат во рок од три години од денот на настанување на обврската.

Со одредбите на овој член се уредува една важна институција. Во прашање е институцијата застарување на побарувањата од работен однос. Овие законски решенија, по однос на законските решенија за застареноста во облигационите односи, се решенија *lex specialis*.

Новините на овие решенија се како што следува. Сите овие побарувања кои се однесуваат за правото на плата, за правата на надомест на плата и правата поврзани за надоместокот на трошоците кои се поврзани со работата и процесот на работа, имаат карактер на повремени давања. Тие се, практично еднократни давања. Како такви барања тие претставуваат единствена облигација, единствена обврска.

За правилна примена на оваа одредба треба да се имаат

²²¹ Според Колективниот договор за текстилната индустрија на РМ „за време на приправничкиот стаж на работникот му припаѓа надоместок во висина од 70% од основната плата, определена за работното место за кое се оспособува“.

Посебните колективни деоговори на ниво на гранка и поединечните на ниво на работодавач кој припаѓа на таа гранка, не може да пропишуваат помали права.

предвид решенијата од Законот за облигационите односи, посебно членовите 361 и 362, а во врска со одредбите на член 351 од истиот Закон, како *lex generalis*²²².

Во согласност со член 181, без оглед на роковите утврдени во став 2 и 3, според став 5, работникот може паричните побарувања од работниот однос да ги остварува непосредно пред надлежен суд. Тоа значи, работникот не е во обврска прво писмено вонсудски да се обрати до работодавачот во рок од 8 дена, потоа да чека нови 8 дена по врачувањето на писменото барање на работникот работодавачот да ја исполни обврската (паричното побарување), а дури потоа во рок од 15 дена да може да бара судска заштита пред надлежен суд. Така, на пример, според член 109 од Законот за работните односи (1) „платата се исплатува за периоди, кои не смеат да бидат подолги од еден месец.(2) платата се исплатува најдоцна 15 дена по изминувањето на исплатниот период. Значи, ако треба на работникот да му се исплати плата за изминатиот одработен месец, рокот за исплата е до 15. во наредниот месец. Тој ден настанала обврската за исплата на паричното побарување. Од тој ден почнува да тече рокот на застареност од три години²²³.

Според Законот за облигационите односи (член 349). (1) „со застареност престанува правото да се бара присилно исполнување на обврската; (2) застареноста настапува кога ќе истече определеното време со закон во кое доверителот можел да бара исполнување на обврската; (3) судот не може да ја земе предвид застареноста ако должникот не се повикал на неа. (Судот не внимава по службена должност на застареноста). Ако се утврди основаноста на приговорот на застареност, тужбеното барање се одбива. Судот е излишно да се впушта во испитување на останатите приговори во врска со одбивањето на тужбеното барање.

²²² Законот за облигационите односи е објавен во „Службен весник на РМ,, бр. 18/2001 година.

²²³ Застареноста почнува да тече првиот ден по денот кога доверителот имал право да бара исполнување на обврската, ако за одделни случаи со закон не е пропишано нешто друго (член 350 од ЗОО).
